

Allegato alla deliberazione di Giunta comunale n° 01 del 17.01.2020



COMUNE DI MONTEMITRO (CB)

**PIANO DI AZIONI POSITIVE PARI OPPORTUNITA'
-TRIENNIO 2020/2022**

RIFERIMENTI LEGISLATIVI:

Il Decreto Legislativo 11 Aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28 Novembre 2005, n. 246” 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”, ed alla Legge 10 Aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”. Si richiama altresì il Decreto Legislativo 30.03.2001 n. 165 “ Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenza delle amministrazioni pubbliche” e s.m.i.- art.157.

L’organizzazione interna del Comune di Montemitro prevede una preponderante presenza femminile. Le aree organizzative all’interno dell’Ente sono tre, di cui 2 (due) ricoperte da donne, dipendenti di altri comuni, in regime di convenzione con il comune di Montemitro.

Le azioni positive programmate per il triennio 2020/2022 sono state ampiamente applicate nel corso del 2019.

OBIETTIVI DEL PIANO:

Il presente Piano si pone come obiettivi:

- 1) Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.
- 2) Favorire politiche di conciliazione fra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all’interno dell’organizzazione. La scelta delle azioni è dettata dalla consapevolezza che i dipendenti, in particolare di genere femminile, spesso si fanno carico anche della cura dei loro familiari, minori o anziani, e vivono disagi dovuti dalle difficoltà di conciliare questi ruoli.
- 3) Altro importante obiettivo è quello di tutelare l’ambiente di lavoro da casi di mobbing e discriminazioni.
- 4) Un obiettivo importante da perseguire consiste, altresì, nel valorizzare le risorse umane, aumentare le motivazioni tra i collaboratori, accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori per la propria amministrazione.
- 5) Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 6) Altri importanti obiettivi sono la valorizzazione ed ascolto delle persone, operatività e chiarezza di ruoli, equità nelle regole e nei giudizi. Tutto questo porta al benessere organizzativo che rafforza le relazioni interpersonali e riducono la conflittualità.
- 7) Altro importante obiettivo è continuare a prevedere incontri periodici con i dipendenti per la illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell’equa distribuzione di carichi di lavoro. Aumentare la consapevolezza di far parte di una squadra.
- 8) L’amministrazione comunale al fine di gratificare i dipendenti utilizzerà meritevoli sistemi premianti selettivi. E’ chiaro che la realizzazione di quanto sopra vede coinvolti tutti i servizi dell’Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

AZIONI POSITIVE

PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI:

Per particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'amministrazione e richieste dei dipendenti.

COMMISSIONI DI CONCORSO:

In tutte le eventuali Commissioni esaminatrici, nel caso di futuri concorsi e delle selezioni, sarà assicurata, ove possibile, la presenza di una donna.

BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Negli eventuali bandi futuri di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

PROGRESSIONE DELLA CARRIERA:

- Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera.
- Ci si prefigge, inoltre, l'opportunità di carriera e lo sviluppo della personalità sia al personale femminile che maschile compatibilmente con le disposizioni normative.
- Partecipazione a percorsi formativi per la valorizzazione dei dipendenti e come risposta alla logica meritocratica.
- Tra le tante azioni esplicitate ci sarà sicuramente l'analisi specifica della criticità nel processo di ascolto dell'eventuale malessere lavorativo, cercando di promuovere un adeguato grado di benessere fisico e psicologico alimentando costruttivamente la convivenza sociale.
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità anche al fine di raccogliere suggerimenti da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un aggiornamento adeguato e condiviso del piano.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente piano ha durata triennale. Il piano "de quo" sarà pubblicato all'albo Pretorio e sul sito web dell'Ente. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti i soggetti impegnati e coinvolti e/o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità dei singoli di dare contenuto e coerenza all'iniziativa e sulle loro motivazioni.