

COMUNITA' MONTANA

DEL

**Monte
Acuto**

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

EX ART . 48 D.LGS N. 198/2006 “ CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA”

TRIENNIO 2020-2022

PREMESSA

“L'uguaglianza delle donne e degli uomini é un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale. Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti, la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche e culturali, per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica. Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell'educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell'organizzazione della società... Tutti ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali.....Per giungere all'instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale, non soltanto a livello europeo o nazionale ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni.” ...

(dalla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck)

COMUNITA' MONTANA

DEL



Nell'ambito delle finalità espresse dalla L.n. 125/1991 e successive modifiche ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, n. 165/2001 e n. 198/2006) ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive per le donne al fine rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente "Piano di azioni positive per il triennio 2018-2020".

La Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro" (abrogata dal D.Lgs n. 198/2006), i Decreti Legislativi n. 196/2000 "Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive" e n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano di Azioni Positive per la <<rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne>>.

Il Decreto Legislativo 11 Aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 Novembre 2005 n. 246" raccoglie e unifica buona parte delle norme in materia di promozione delle pari opportunità, prevenzione e contrasto delle discriminazioni per motivi sessuali, prevedendo all'articolo 48 la predisposizione da parte delle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, Province, Comuni ed Enti Pubblici non economici di <<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 favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi...I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale>>.

Nell'organizzazione della Comunità Montana del Monte Acuto sono presenti n. 2 dipendenti a tempo indeterminato di genere maschile mentre è presente n. 1 dipendente a tempo indeterminato di genere femminile. L'organico dell'Ente deve essere ancora definito e per tale motivo si rende opportuno nella gestione del personale porre particolare attenzione e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica:

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimento all'amministrazione da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

COMUNITA' MONTANA

DEL

**Monte
Acuto**

SITUAZIONE ATTUALE ORGANICO

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio alla data del 31.12.2019, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

	<i>Lavoratori a tempo indeterminato</i>	<i>Lavoratori a tempo determinato</i>	<i>Totale</i>
Donne	1(Istruttore Tecnico)	0	1
Uomini	1(Dirigente) 1(Istruttore Amministrativo)	0	2
Totale	3	0	3

Sono presenti tre dipendenti a tempo indeterminato, il Dirigente e due istruttori tecnico e amministrativo mentre le altre figure dell'organico sono ricoperte da personale dei Comuni che costituiscono la Comunità Montana:

Il Responsabile di Servizio cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs n. 267/2000, attualmente, è il Dirigente .

OBIETTIVI

Il presente Piano, stante la particolare situazione di deficitarietà dell'organico si rivolge ai dipendenti dell'Ente ma soprattutto alle azioni che dovranno essere attuate nella fase di acquisizione di personale e definizione della pianta organica.

Gli obiettivi che l'amministrazione Comunitaria si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- Promuovere al pari, opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;

COMUNITA' MONTANA

DEL



- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE

L'amministrazione Comunitaria al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive:

- Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;
- In sede di richiesta di designazione inoltrate dalla Comunità Montana ad Enti esterni ai fini della nomina in commissioni, comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamenti interni della Comunità Montana, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative / professionali;
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi a sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;
- In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodo di tempo limitati;

COMUNITA' MONTANA

DEL

**Monte
Acuto**

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il Piano viene pubblicato all'Albo pretorio on-line, sul sito web dell'Ente nella sezione trasparenza ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.