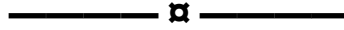




COMUNE DI CASTIGLIONE DEL LAGO
PROVINCIA DI PERUGIA



PIANO AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2021-2023

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. del

L'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" sancisce l'obbligo per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, per le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici di progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

Il Comune di Castiglione del Lago, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Per tali ragioni il Comune di Castiglione del Lago ha individuato e dispone quanto segue:

Obiettivo 1 – "Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere".

Obiettivo 2 – "Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia";

Obiettivo 3 – "Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e qualifica del personale"

Obiettivo 4 – "Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità finalizzate alla conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro";

Obiettivo 5 – "Pari opportunità di carriera e nella valutazione delle prestazioni e dei risultati";

Obiettivo 6 – "Barriere architettoniche"

Obiettivo 7 – "Implementazione azioni positive per le pari opportunità".

Azioni per il raggiungimento degli obiettivi

OBIETTIVO 1 – ambiente di lavoro - Il Comune di Castiglione del Lago si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti mirati 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

Il Comune si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

OBIETTIVO 2 – pari opportunità nelle procedure di reclutamento – Il Comune si impegna ad assicurare in tutte le commissioni di concorso, la presenza di una donna nel rispetto delle normative vigenti e relativi regolamenti e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

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 concorso/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali esigenze di genere.

OBIETTIVO 3 – Formazione - Il Comune si impegna a dare pari opportunità di partecipazione ad entrambi i sessi ai corsi di qualificazioni e specializzazione.

Le attività formative devono essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo per maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

OBIETTIVO 4 - Conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro- Il Comune si impegna definire, fermo restando la disciplina dei CCNL, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, su richiesta del personale interessato e in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie e attivazione del "Lavoro Agile" al fine di conciliare l'attività lavorativa con le esigenze familiari.

OBIETTIVO 5 – Pari opportunità di carriera e nella valutazione delle prestazioni e dei risultati:

Il Comune garantisce, in riferimento alla progressione della carriera dei dipendenti, ove sussistano le relative condizioni professionali, pari opportunità nella designazione a livelli di responsabilità e di direzione; non costituiranno oggetto di discriminazione le normali necessità di temperamento delle esigenze familiari con l'attività lavorativa, né le assenze dal servizio per congedi parentali.

Il Comune si impegna a prevenire qualsiasi inserimento di obiettivi o parametri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica.

OBIETTIVO 6 – Barriere architettoniche – Il Comune si impegna ad adottare iniziative finalizzate alla ricognizione, in vista dell'abbattimento -in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione- delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici.

OBIETTIVO 7 – Implementazione azioni positive per le pari opportunità: Il Comune si impegna a riservare un'apposita sezione all'interno del proprio sito istituzionale dedicato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, completo di riferimenti normativi, provvedimenti di attuazione, descrizione delle attività in essere e di quelle programmate relativi alle tematiche delle pari opportunità. La tenuta e l'aggiornamento di detta sezione sono a cura del Responsabile dell'Area Affari Generali, Risorse Umane, Informatica.

Disposizioni per l'attuazione del Piano

Il costituendo Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio del Piano delle Azioni Positive, rapportandosi a tal fine con il Responsabile dell'Area Affari Generali, Risorse Umane, Informatica.

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2021- 2023. Esse si configurano, in parte, come naturale prosecuzione del Piano adottato per il triennio 2020 – 2022 e potranno avere una logica continuazione nel triennio successivo.

Nel periodo di vigenza, l'Ente si impegna a raccogliere eventuali pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati dal personale dipendente e a valutarli in previsione dell'aggiornamento del Piano.