



Comune di Medolla
(Provincia di Modena)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2022 - 2024

PREMESSA

La Legge 125/1991 “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” sancisce l’inizio della logica delle “Pari Opportunità”, segnando il superamento del concetto di “tutela” intesa come logica protezionistica nei confronti delle donne e del concetto di “parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro” (L. 903/1977), in quanto tale legge si rivolge sia a donne che a uomini ed è ispirata alla cultura della valorizzazione delle differenze di “genere” prevedendo un doppio canale di applicazione: promozionale e processuale.

La Legge 125/1991 ha introdotto la nozione di discriminazione indiretta ed istituito la rete delle Consigliere di Parità prevedendo la possibilità di agire in giudizio per la repressione delle condotte discriminatorie negli ambienti di lavoro.

Il D.Lgs. 198 del 2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della Legge 246/2005”, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 196 del 2000 recante “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” ed alla Legge 125/1991.

In questa prospettiva la L. 125/1991, modificata dal D.Lgs. 196/2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

LE AZIONI POSITIVE

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette 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 “**Piano di Azioni Positive**” rappresenta, pertanto, un’opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e strumento imprescindibile nell’ambito del generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (2022-2024). Il Piano sarà pubblicato all’Albo Pretorio on line dell’Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell’efficacia delle azioni adottate, raccolti

pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

AMBITI ED OBIETTIVI DEL PIANO

Alla luce di quanto sopra viene di seguito dettagliato il Piano triennale di azioni positive 2022-2024. Nel corso del triennio 2022-2024 il Comune di Medolla intende realizzare un piano di azioni positive suddiviso in AMBITI ed OBIETTIVI che ricalca il piano precedente 2019-2021:

AMBITO 1 – PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO, TUTELA DALLE MOLESTIE, DAI FENOMENI DI MOBBING, DALLE DISCRIMINAZIONI

OBIETTIVO 1) Potenziare le sinergie tra i soggetti che si occupano di benessere per la realizzazione di attività comuni.

AZIONE POSITIVA

Programmare e realizzare attività comuni tra i soggetti che nell'ente si occupano di benessere organizzativo (Comitato Unico di Garanzia, Servizio sicurezza sul lavoro, RSU)

AMBITO 2 – STUDI E INDAGINI A SOSTEGNO DELLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'

OBIETTIVO 1) Monitorare la situazione del personale nei diversi settori di attività dell'ente (rispetto al piano delle azioni positive precedente)

AZIONE POSITIVA

Raccolta ed elaborazione dati e report statistico in base all'età, al genere, alla categoria, al profilo professionale da sintetizzare in un report in base al quale individuare la mutazione nella composizione del personale e gli ambiti di criticità su cui intervenire.

OBIETTIVO 2) Monitorare la fruizione degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

AZIONE POSITIVA

Raccolta ed elaborazione dei dati sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro (congedi parentali, permessi disabili, part time) in base al genere, alla categoria, al profilo professionale ed alla struttura di appartenenza per individuare le necessità di conciliazione del personale e gli ambiti di criticità su cui intervenire;

AZIONE POSITIVA

Definire la fattibilità di azioni di sostegno al personale per la conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro: sperimentare forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscano la conciliazione e il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori;

AZIONE POSITIVA

Garantire adeguata flessibilità in entrata e in uscita, in particolare con riferimento alle esigenze legate all'istruzione obbligatoria dei figli;

AZIONE POSITIVA

Nell'assegnazione di particolari agevolazioni orarie, tra le quali ad esempio il part time, favorire innanzitutto i dipendenti che, nell'ordine, posseggono esigenze di tutela dell'handicap, di carichi familiari, economiche.

OBIETTIVO 3) Evidenziare eventuali criticità/esigenze nell'ambito lavorativo del personale nella fase finale della carriera lavorativa.

AZIONE POSITIVA

Indagine specifica sul personale nelle varie fasi della carriera lavorativa, per evidenziare eventuali criticità/esigenze nell'ambito lavorativo e possibili soluzioni ai problemi incontrati, in modo da poter procedere al raggiungimento degli obiettivi previsti a sostegno della promozione delle pari opportunità.

OBIETTIVO 4) Individuare e promuovere nuove azioni di miglioramento in tema di benessere lavorativo

AZIONE POSITIVA

L'Amministrazione intende accogliere le proposte e i suggerimenti del personale e in particolare si impegna a migliorarsi anche verificando ed attingendo da percorsi di confronto con altre amministrazioni.

AMBITO 3 – LINGUAGGIO DI GENERE:

FAVORIRE IL RISPETTO DEL LINGUAGGIO DI GENERE NELLA COMUNICAZIONE E NEGLI ATTI AMMINISTRATIVI DELL'ENTE PER GARANTIRE LE PARI OPPORTUNITÀ

OBIETTIVO 1) Promuovere l'uso del linguaggio di genere nell'ente e sensibilizzare il personale dipendente all'utilizzo di tale linguaggio

AZIONE POSITIVA

Promuovere all'interno dell'ente un linguaggio atto a facilitare il riconoscimento dell'identità di genere. In particolare a tal fine l'Amministrazione si impegna a promuovere azioni di sensibilizzazione affinché la comunicazione sia rispettosa dell'identità di genere.

OBIETTIVO 2) Promuovere l'uso del linguaggio di genere nei documenti dell'ente

AZIONE POSITIVA

Adeguamento al linguaggio di genere dei principali atti e documenti dell'ente e delle comunicazioni informali tramite l'invio al personale di raccomandazioni al fine di rispettare l'ottica di genere nella formulazione degli atti amministrativi e nelle varie forme di comunicazione (lettere, mail)

AZIONE POSITIVA

Monitoraggio dell'uso corretto del linguaggio di genere nelle varie tipologie di atti/documenti amministrativi: procedure selettive, bandi, delibere, determine, ecc;

**AMBITO 4 – FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO:
PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' ED IL BENESSERE NELLA
FORMAZIONE, NELL'AGGIORNAMENTO E DI QUALIFICAZIONE
PROFESSIONALE E NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO**

OBIETTIVO 1) Diffondere la comunicazione delle azioni per il benessere e per le pari opportunità

AZIONE POSITIVA

Diffusione e monitoraggio del Piano delle Azioni Positive;

OBIETTIVO 2) Programmare e realizzare le attività di formazione ponendo attenzione al benessere organizzativo, alle differenze di genere e alle pari opportunità;

AZIONE POSITIVA

Formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;

OBIETTIVO 3) Incentivare la formazione e l'informazione sul tema della differenza di genere e contro gli stereotipi;

AZIONE POSITIVA

Adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.

**AMBITO 5 – CONCILIAZIONE:
FACILITARE L'UTILIZZO DI FORME DI FLESSIBILITA' NEL RAPPORTO DI
LAVORO FINALIZZATE A FAVORIRE I BISOGNI DI CONCILIAZIONE DEL
PERSONALE**

OBIETTIVO 1) Garantire la diffusione, tra il personale, sulle novità normative in materia di congedi;

AZIONE POSITIVA

Diffusione dell'informazione al personale delle opportunità offerte dalla normativa sui congedi;

OBIETTIVO 2) Promuovere azioni di sostegno e affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali o familiari;

AZIONE POSITIVA

Favorire il re-inserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;

OBIETTIVO 3) Promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;

AZIONE POSITIVA

L'Amministrazione si impegna a sostenere e a promuovere le azioni di orientamento alla flessibilità già in atto e a valutare eventuali azioni di miglioramento.

AMBITO 6 – FUNZIONAMENTO DEL CUG

OBIETTIVO 1) Costituire il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) a livello di Unione Comuni Modenesi Area Nord;

AZIONE POSITIVA

Il Comune di Medolla aderisce alla formazione di un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) a livello di Unione Comuni Modenesi Area Nord.

AZIONE POSITIVA

Garantire un facile accesso e visibilità sul sito aziendale delle competenze, obiettivi e funzioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG), nonché dei componenti dello stesso.