

# COMUNE DI CAMPO SAN MARTINO

Provincia di Padova



## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021-2023

(art.48 del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 e ss.mm.ii.)

*Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 9 dicembre 2021*

### **PREMESSA**

Il Piano delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il Decreto Legislativo n. 198 del 11.04.2006, all'articolo 48, prevede che le Pubbliche Amministrazioni si dotino di un Piano delle Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna, in particolare le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'ente attraverso la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale.

### **OBIETTIVI DEL PIANO**

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Campo San Martino, negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'ente.

Proseguendo in questa ottica, gli obiettivi che l'ente si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere forme fondamentali e irrinunciabili di diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobilitanti;
4. intervenire sulla cultura di gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
6. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali o familiari.

### **L'ORGANICO DEL COMUNE DI CAMPO SAN MARTINO**

Il Piano triennale delle Azioni Positive del Comune di Campo San Martino non può prescindere dalla constatazione che l'organico non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla seguente ricognizione effettuata alla data del **01.01.2021**:

<i>Dipendenti</i>	<i>Cat. D - P.O.</i>	<i>Cat. D</i>	<i>Cat. C</i>	<i>Cat. B</i>	<i>Cat. A</i>	<i>TOTALE</i>
Donne	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
Uomini	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>

Il Piano delle Azioni Positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

### ***LE AZIONI POSITIVE***

Le azioni positive sono:

- 1) garantire:
  - a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni di genere, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori;
  - b) l'adozione di modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione dei dipendenti in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
  - c) la riserva alle donne, salvo motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso o di selezione;
  - d) pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
- 2) consentire, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'amministrazione e richieste dei dipendenti, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche alla necessità di assistere familiari in condizione sociale o psico-fisica tale da richiedere assistenza per l'espletamento dei normali atti di vita quotidiana;
- 3) prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di dipendenti ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere esclusivamente motivati da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile dell'unità organizzativa cui il dipendente è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate.

### ***DURATA E PUBBLICAZIONE***

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

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, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

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 dell'Ente.