



COMUNE DI DOBERDO' DEL LAGO - OBČINA DOBERDOB

Provincia di Gorizia - Pokrajina Gorica
via Roma, 30

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA. TRIENNIO 2019-2021 (approvato con deliberazione GM n. 14 del 11/02/2019)

(Legge 10.04.1991 n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" D.Lgs. 30.03.2001 n.
165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche D.Lgs.
11.04.2006n. 198 "Codice delle Pari Opportunità")

PREMESSA:

Il Comune di Doberdò del Lago, sulla base di quanto disposto dal D.Lgs. n. 198 dell'11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" assicura la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

A questo proposito si rileva che gli obiettivi del citato decreto Legislativo sono i seguenti:

- *Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);*
- *Divieto di discriminazione retributiva (art. 28);*
- *Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);*
- *Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);*
- *Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31).*

L'art. 48 del D.Lgs 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Con direttiva 23/05/2007 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le Pari opportunità, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche" pubblicata (GU n. 173 del 27-7-2007) il Dipartimento della Funzione Pubblica – Dipartimento pari Opportunità ha indicato le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.

Con il presente piano triennale 2019 – 2021, l'Amministrazione comunale si propone, come in precedenza, a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme implicite di discriminazione e l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori così come disposto dalla sopra citata normativa.

Analizzando la situazione relativa alla dotazione organica del Comune con riferimento al personale in servizio al 31/12/2018, si evidenzia quanto segue:

	Resp. PO		Cat. D		Cat. C		Cat. B		Cat. A		Cat. PLA	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Area Ammin.va	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Area contabile-demografica	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Area tecnica	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Vigilanza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTALE	0	3	0	1	0	3	1	0	0	1	0	1

TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2018 DONNE: 9

TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2018 UOMINI:1

Art.1 OBIETTIVI

Gli obiettivi del presente piano sono i seguenti:

Obiettivo N. 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo n. 2: Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

Obiettivo n. 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Art. 2 AZIONI POSITIVE

Obiettivo N. 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Il comune di Doberdò del Lago si impegna:

a) ad assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, adeguando il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.

b) a favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

c) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotto dal D.Lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 (Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs 81/2008) e dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n.5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).

Obiettivo n. 2: Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

Flessibilità di orario, permessi aspettative e congedi

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ad eccezione del personale autista scuolabus ed accompagnamento scuolabus comunale durante l'anno scolastico, che per motivi di servizio, non può usufruire della flessibilità in entrata.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Obiettivo n. 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Gestione delle risorse umane

La gestione delle risorse umane assicurerà una verifica costante sugli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra uomini e donne. In particolare verrà assicurato che:

- in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione nella misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- nei bandi di selezione per l'assunzione sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata qualsiasi forma di discriminazione.

Il presente Piano inoltre verrà pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione Trasparenza.