

# PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ

**ANNI 2021-2023**

(art. 48 D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198)

## Relazione introduttiva

L'organizzazione della Comunità Montana Lario Intelvese vede una forte presenza femminile, per questo motivo è necessario nella gestione del personale una attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

In conformità al principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica Italiana, in applicazione della legge 125/91, del decreto legislativo 196/2000, nonché dei decreti legislativi 165/2001 e 198/2006 e in sintonia con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 7 marzo 1997 recante "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini", è stato elaborato il Piano di azioni positive per il triennio 2021-2023.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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 che indiretta.

Sono misure "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il presente piano si pone, da un lato, come adempimento a un obbligo di Legge, dall'altro come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Premessa L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data di approvazione del Piano presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Dipendenti	Dirigenti	Cat. D	Cat.C	Cat.B	Tot.
Donne	-	2	1 part-time	1	4
Uomini	-	2			2

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile che risulta essere prevalente.

Non si prevedono comunque istituti che privilegino l'assunzione o la promozione di personale di sesso maschile o femminile (art. 48 comma 1 D.Lgs. 198/2006).

## **Obiettivi del Piano**

Il presente piano rimane fedele alle indicazioni previste dal D.Lgs. n. 198/2006 e si articola in 5 linee guida che impegnano la Comunità Montana al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- 1) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- 2) Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità;
- 3) Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- 4) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
- 5) Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, della cultura in genere nel rispetto del principio di non discriminazione.

## **Durata del Piano**

Il presente piano avrà durata triennale a decorrere dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Il medesimo manterrà la propria efficacia fino all'approvazione di un nuovo piano.

## **Indicazione non esaustiva di azioni positive**

- 1) Formazioni delle Commissioni di concorso/selezioni Prevedere la presenza di genere maschile e femminile in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni, salvo motivata impossibilità.
- 2) Partecipazione a corsi di formazione qualificati A tutti i dipendenti, senza alcuna differenziazione di sesso è garantita, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, previsti in orari compatibili con quelli delle lavoratrici.
- 3) Rientro da maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera; prevedere quindi articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali nonché prevedere agevolazioni per l'utilizzo delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità o dopo assenze prolungate per congedo parentale.
- 4) Flessibilità di orario

Ferma restando la disciplina del CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare. Il piano di azioni positive, ha vigenza triennale e deve tendere alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.