



COMUNE DI FLORESTA
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

PIANO DI AZIONI POSITIVE-TRIENNIO 2022/2024

Premessa

Il Piano di azioni positive, previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", ha la finalità di favorire l'adozione di misure che garantiscano pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito della famiglia.

Nella gestione del personale, è necessario individuare gli strumenti idonei a promuovere reali pari opportunità nel lavoro, permettendo a tutto il personale interessato di espletare le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazione di malessere ambientale.

AZIONI POSITIVE DEL PIANO

Il Piano di azioni positive è finalizzato ad offrire pari opportunità alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Nel rispetto degli articoli 1, comma 1, lett. c) e 7, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001, nonché dell'articolo 19 del C.C.N.L. 14 settembre 2000, il Piano si propone di:

- 1) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- 2) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere garantendo, quindi, la partecipazione a corsi di formazione qualificati.
I corsi di formazione dovranno essere effettuati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori part-time;
- 3) rimuovere o attenuare le difficoltà connesse alla condizione di madre, in modo da conciliare la vita professionale con la vita familiare e con le esigenze educative ed affettive dei figli – specie nei primi anni di vita – mediante la previsione dell'obbligo di adeguata motivazione, correlata ad oggettive esigenze di interesse pubblico, per la negazione di ogni richiesta di orario di lavoro flessibile, funzionale alla finalità indicata. Ferma restando la disciplina del C.C.N.L., occorre sempre individuare la soluzione che permetta di conciliare al meglio l'attività lavorativa con la vita familiare;
- 4) favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera;
- 5) migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;
- 6) prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro, mediante la programmazione di specifici seminari a tema, con obbligo di partecipazione di tutto il personale;
- 7) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso o selezione;

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

Il Piano sarà pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.