

SOTTOSEZIONE 3.4 - PIAO 2024-2026

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

(art.48 del D.Lgs 11/04/2006 N. 198)

1. PREMESSA

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga ai principi 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 sia indiretta - e **“temporanee”** in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della L. 28 novembre 2005 n.246”* riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 *“Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”*, ed alla Legge 10 aprile 1991 n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo donna nel lavoro”*. La direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, specifica le finalità e le linee di perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. A questa si aggiunge e si sostituisce la direttiva ministeriale 29 giugno 2019 n.2 con la quale vengono definite le linee di indirizzo rivolte alle pubbliche amministrazioni in materia della promozione della parità e pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile dei luoghi di vertice.

Il presente Piano, di durata triennale (2024 – 2026), è parte integrante del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), sezione 3 – Organizzazione capitale umano e verrà pubblicato per tutta la sua vigenza sul sito Internet istituzionale dell’Ente nella sezione *“Amministrazione trasparente”*.

1. ANALISI DATI DEL PERSONALE

Al 31 dicembre 2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	n. 1 ¹
DONNE	n. 0
UOMINI	n. 1

¹ Il dato NON include anche il segretario comunale, quest’ultimo attualmente a scavalco

2. OBIETTIVI ED AZIONI

Il piano triennale delle azioni positive 2024-2026 si propone i seguenti obiettivi e azioni. Le misure di intervento sono state individuate tenendo conto delle caratteristiche di contesto e della specifica realtà organizzativa e del personale in servizio presentata nel paragrafo precedente.

3.1 POLITICHE DI RECLUTAMENTO

Obiettivo: rimuovere i fattori che ostacolano la presenza equilibrata di genere e le pari opportunità nell'assegnazione

degli incarichi e dei relativi emolumenti.

Azioni:

a) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Indicatore 1: stabilire requisiti non discriminanti nei bandi/avvisi di reclutamento.

Valore atteso 100%

Settore competente: servizio personale

Beneficiari: partecipanti ai concorsi e selezioni.

b) Vigilare sul pieno rispetto della normativa esistente in tema di pari opportunità di accesso al lavoro, e in particolare che:

- in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari almeno ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata ogni discriminazione nei confronti delle donne;
- sia assicurato ugual diritto nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore e alla lavoratrice che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time.

Indicatore 1: avvisi controllati/avvisi di reclutamento.

Valore atteso 100%

Settore competente: servizio personale

Beneficiari: partecipanti ai concorsi e selezioni.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Obiettivo: attuare un'organizzazione del lavoro progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione, e favoriscano la migliore conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita.

Azioni:

a) Articolare orari diversi e temporanei legati a particolari esigenze familiari, così da potere favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali.

Indicatore n. 1: n. dipendenti autorizzati a forme flessibili di lavoro sul totale dei dipendenti che ne hanno fatto richiesta.

Valore atteso: percentuale di dipendenti autorizzati sul numero dei richiedenti 80%

Settore responsabile: Attori coinvolti: responsabili di settore e segretario comunale

Beneficiari: tutto il personale con particolare riferimento a quanti impegnati nella cura dei familiari.

b) Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Indicatore n.1: n. di dipendenti rientrati dopo lungo periodo che hanno chiesto agevolazioni nella fruizione delle ferie rispetto al totale dei dipendenti rientrati dopo lungo periodo.

Valore atteso: 100%

Settore responsabile: responsabili di settore

Beneficiari: tutto il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza.

Spesa: nei limiti dello stanziamento del capitolo dedicato alla formazione.

3. PUBBLICITA' DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il piano triennale delle azioni positive sarà pubblicato all'albo pretorio e sul sito istituzionale del Comune nella sezione "*Amministrazione trasparente*", sottosezione "Altri contenuti".

Verrà data informazione del Piano e dei suoi contenuti al personale dipendente del Comune.