COMUNE DI CAREGGINE

PROVINCIA DI LUCCA

✉ **Cod. Post. 55030** ☎ **Tel. 0583 661061**
P.I. 0039873 046 5 **Fax. 0583 661062**

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023– 2025

(Art. 48, comma 1, D. Lgs 11/04/2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246" e Direttiva del Consiglio dei Ministri)

Fonti normative:
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;
Direttiva n. 2/2019 Presidenza del Consiglio dei Ministri.

PREMESSA

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 sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.
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 nei luoghi di vertice.
Il Comune di Careggine, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.
Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

MONITORAGGGIO DELL'ORGANICO ALLA DATA DEL 31/12/2022

Il presente Piano di azioni positive reca gli aggiornamenti per il triennio 2023-2025, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.
L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Totale
Donne	0	1	0	1
Uomini	2	0	1	3
Totale	2	1	1	4

Attualmente nell'Ente presta servizio part-time una donna con contratto di cui all'art. 90 del T.U.E.L.

Di seguito si riportano i dipendenti a tempo indeterminato Responsabili di Servizio - titolari di posizioni organizzative – ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000:

- N. 2 Uomini categoria giuridica D, di cui una posizione economica D1 e una posizione economica D3.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Il Comune di Careggine si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando a eventuali bandi regionali, nazionali o europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

AZIONI POSITIVE

1) Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.
2) Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.
3) Attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
4) Tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.
5) Riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.
6) Osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
7) Attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.
8) Promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.
9) Costituire il comitato unico di garanzia previsto dalla legge 183 del 4/11/2010, art. 21. L'amministrazione comunale si impegna a costituire il CUG in ambito comunale o farsi promotrice per la costituzione di tale organismo in forma associata con altri Comuni o Unione dei Comuni della Garfagnana.
10) Favorire la conciliazione vita – lavoro attraverso incontri informativi in merito agli istituti previsti contrattualmente e normativamente e andando a sensibilizzare in merito all'istituto delle ferie solidali previsto dal nuovo CCNL 21 maggio 2018.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. È pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO. SS. al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano con il coinvolgimento del CUG e della commissione consiliare permanente "pari Opportunità".

Verranno Individuati i soggetti, istituzionali e non, con i quali instaurare forme di collaborazione. Le iniziative da porre in essere dovranno saranno esaminate e condivise con il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente e con la competente commissione consiliare.