

Allegato 2 del PIAO 2024/2026

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
ANNI 2024/2026
(D. LGS. 198/06 ART. 48)**

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- legge 20 maggio 1970, n. 300, "*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*";
- legge n. 125 del 10/04/1991 "*Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*"
- il decreto legislativo 8 marzo 2000, n. 53, recante "*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*";
- il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*", e successive modificazioni e integrazioni;
- il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante "*Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*";
- il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante "*Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*";
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- la direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- la direttiva 23 maggio 2007, recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" adottata dal Ministro *pro-tempore* per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro *pro-tempore* per i diritti e le pari opportunità;
- il decreto legislativo 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*";
- la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante "*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*";
- la direttiva 4 marzo 2011, recante "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*";
- il decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, recante "*Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183*";
- la legge 23 novembre 2012, n. 215, recante "*Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni*";
- il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;

- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*” e in particolare l’art. 14 concernente “*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante “*Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*”;
- il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;
- il decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto Piano;
- la Circolare n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto: “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*”;
- il DUP 2024/2026

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2024-2026

PREMESSA

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione.

La Direttiva del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha dettato, inoltre, le linee di azione a cui devono attenersi le Amministrazioni Pubbliche nella redazione del Piano.

In generale si richiede un approccio alla parità di genere in ambito lavorativo che, lungi dall'esaurirsi nella tradizionale sintagma "parità uomo-donna" riconosca pienamente il primato costituzionale di ogni persona indipendentemente dagli orientamenti sessuali e/o della relativa identità sessuale, dando piena tutela ai lavoratori LGBTQIA+.

Le azioni positive rappresentano 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.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n.150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo.

La stessa rapidità di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socio-economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Art. 1 SCOPI AZIONI POSITIVE

Le azioni positive sono uno strumento operativo con lo scopo di:

- eliminare la disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle persone senza discriminazione di genere in particolare attraverso l'orientamento professionale e gli strumenti della formazione;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provochino effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle persone senza discriminazione di genere nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i generi.

Il "Codice di pari opportunità tra uomo e donna" approvato con d.lgs. n. 198/2006 al Libro 3 – Titolo 1 - Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 e ss., riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Art. 1 ORGANICO DEL COMUNE

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Bagni di Lucca non può prescindere dalla situazione dell'organico del Comune la cui situazione è la seguente:

I dipendenti al 31/12/2023 risultano :

TEMPO INDETERMINATO *	23
TEMPO DETERMINATO **	2

* 1 dipendente in convenzione in uscita presso il Comune di Fosciandora per 9 ore settimanali e 1 dipendente part time al 66%

** 1 dipendente part time al 50%

MASCHI	7
FEMMINE	18

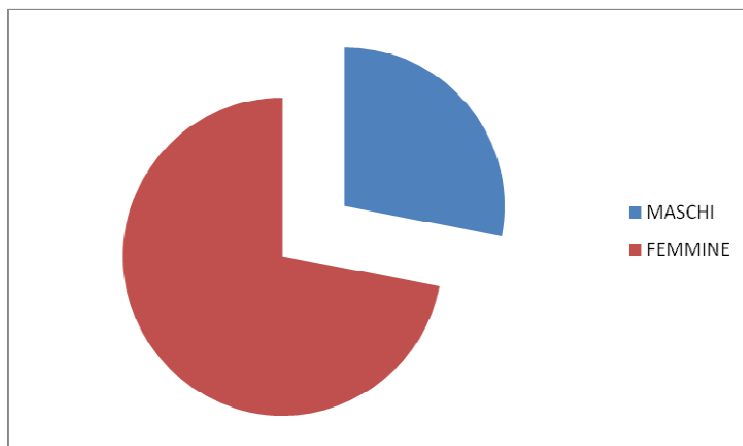
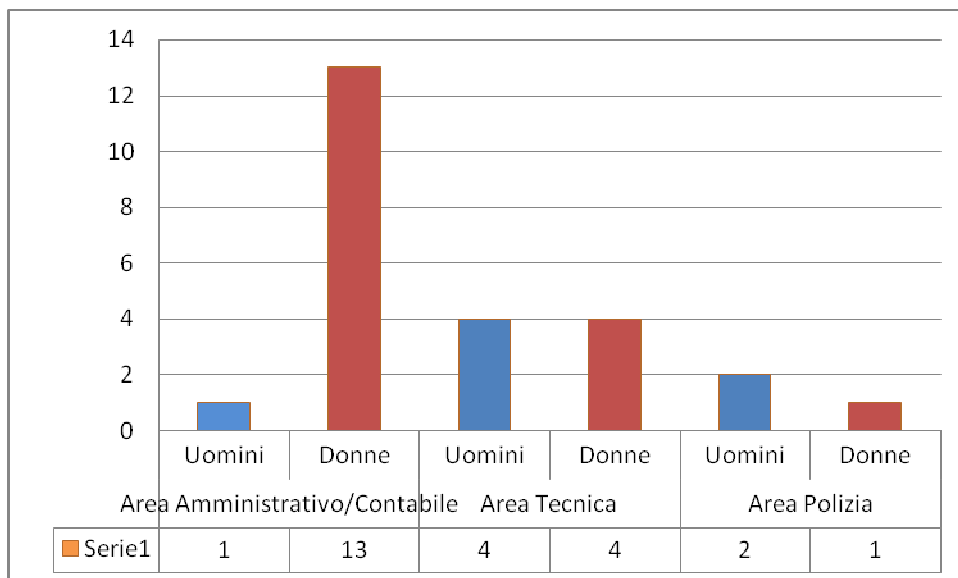


Tabella dipendenti con la suddivisione delle Aree

Area Amministrativo/Contabile		Area Tecnica		Area Polizia	
Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
1	13	4	4	2	1



I Responsabili delle tre Aree sono 1 donna e 2 uomini, ed è presente un Segretario uomo in reggenza a scavalco.

Art. 2 CONSIDERAZIONI

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere

politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, consolidando quanto già attuato.

Art. 3 OBIETTIVI

Al fine di perseguire gli scopi individuati nell'art. 1 si considerano più rilevanti i seguenti obiettivi:

- 1 - Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- 2 - Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento;
- 3 - Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione del personale;
- 4 - Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 4 AZIONI POSITIVE DA ATTUARE NEL PROSSIMO TRIENNIO

Al fine del perseguimento degli obiettivi elencati all'art. 3 si individuano le seguenti azioni positive:

Obiettivo 1 - AMBIENTE DI LAVORO

Azione positiva 1:

Il Comune di Bagni di Lucca si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali su posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune di Bagni di Lucca si impegna a favorire un ambiente di lavoro sano e stimolante che incoraggi lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento. Si impegna a tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni che rispettino la dignità e la libertà di persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti evitando, in particolare, che si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta.

Obiettivo 2 - ASSUNZIONI

Azione positiva 1:

Il comune si impegna ad assicurare, quando possibile, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Azione positiva 2:

Nei concorsi pubblici e in ogni tipo di selezione non deve essere privilegiato l'uno o l'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, il genere non può essere assolutamente considerato come titolo di preferenza.

Azione positiva 3:

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Azione positiva 4:

Il Comune non deve prevedere nel proprio organigramma posti che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Obiettivo 3 - FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE**Azione positiva 1:**

Il Comune di Bagni di Lucca si impegna a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale. L'Ente si impegna a effettuare incontri con ciascun responsabile, incaricato di elevata qualificazione, al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze. Le attività formative dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Area, consentendo l'uguale possibilità tra le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure di lavoro part-time.

Azione positiva 2:

L'Ente darà particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, maternità ecc...) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Azione positiva 3:

Le attività formative organizzate o scelte dal Comune saranno finalizzate ad un miglioramento della gestione delle risorse umane e della qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Obiettivo 4 - CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE**Azione positiva 1:**

Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, relative alle fattispecie previste dal CCNL 16.11.2022 all'art. 36 comma 4 (dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs n. 151/2001, dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992, dipendenti che sono inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCN 16.11.2022, dipendenti che si trovano in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie e dipendenti che sono impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti).

Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Azione positiva 2:

L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

Azione positiva 3:

Il Comune promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggiati al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

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

A chi sono rivolte: le azioni sono rivolte a tutti i dipendenti.

Art. 5 INFORMAZIONE

Il Comune promuove la diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, al fine di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Art. 6 DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale 2024-2026 e costituisce un aggiornamento di quello precedentemente approvato con delibera n.9 del 21/01/2021.

Il piano verrà pubblicato sul sito istituzionale e inviato a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Art. 7 MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

Nel periodo di vigenza potranno essere apportate le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune.