



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
(2024-2026)

Relazione introduttiva

Un piano di azioni positive è un documento che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente/Azienda.

Il D.Lgs. 198 dell'11/04/2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna, in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;

Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;

Valorizzazione delle caratteristiche di genere;

L'art. 19 del CCNL 14/9/2000 stabilisce che “..al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2 comma 6 della Legge 125/1991, e dell'art. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzano in “azioni positive” a favore delle lavoratrici”.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste il divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 4/4/2023 ad oggetto “Comitato Unico di garanzia – Rinnovo”;

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 31/12/2023, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:



Cat.	Tot.	Uomini	Donne
D	11	6	5
C	16	5	11
B	19	6	13

I Responsabili di Settore sono 6 di cui 3 sono uomini e 3 sono donne. Il quadro che ne deriva presenta una situazione sostanzialmente equilibrata nella rappresentanza di genere all'interno dell'Ente.

Ciò premesso si ritiene indicare una serie di azioni positive finalizzate a consolidare l'attuale situazione:

Azione positiva 1: Flessibilità oraria, permessi, aspettative, congedi.

Già dall'anno 2023 è stata ampliata la flessibilità oraria in entrata dell'ente portandola da mezz'ora ad un'ora. Si prevede inoltre la possibilità di modificare la flessibilità in entrata e in uscita del personale che ne faccia richiesta al fine di agevolare la conciliazione dei tempi scolastici per i genitori che devono accompagnare i figli a scuola, ovviamente in armonia con gli orari di apertura degli uffici ai cittadini e senza contravvenire alle regole contrattuali relative alle pause ecc.

Nell'anno 2024 è stato predisposto, sulla base delle indicazioni fornita dal CCNL 16/11/2022 e previa confronto con le OO.SS., il nuovo "Regolamento per l'applicazione del lavoro a distanza all'interno di Comune di Rignano sull'Arno."

In particolare questo documento risponde alle seguenti finalità:

- a) favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa;
- b) promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
- c) ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
- d) rafforzare le misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- e) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa;

Particolari necessità di tipo familiare vengono comunque sempre valutate nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, ferma restando la disciplina dei CCNL e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Azione positiva 2: Affidamento degli incarichi di responsabilità

A questo proposito si stabilisce che gli incarichi di responsabilità saranno affidati sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Azione positiva 3: Part-time

Nonostante che la trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time non sia automatica ma subordinata alla discrezionalità dell'Amministrazione, il Comune di



Comune di

RIGNANO SULL'ARNO

Provincia di Firenze

Rignano sull'Arno si impegna a facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full a part time e viceversa su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative, contrattuali e con vincoli di spesa della finanza pubblica. Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal CCNL. L'Ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part time e viceversa inoltrate dai dipendenti.

Azione positiva 4: informazione ai dipendenti

I dipendenti, anche i nuovi assunti, saranno periodicamente informati circa la presenza della figura della Consigliera di Parità.

Al termine di ogni anno verrà informata la Consigliera di parità circa lo stato delle azioni positive illustrate.

Rignano sull'Arno, 30 gennaio 2024

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Presidente Angela Masi

Membro Fritti Martina

Membro Mortelli Alberto

Rappresentante Sindacale UIL Margiacchi Giorano

Rappresentante Sindacale CGIL Buccioni Paolo

Rappresentante Sindacale COBAS Bonetti Francesca

