

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**  
(Legge 125/91 e D. Lgs. 196/2000)

Il COMUNE DI FIUMINATA, al fine di favorire le condizioni ed i presupposti per la realizzazione di una reale parità tra sessi relativamente alle lavoratrici ed ai lavoratori dipendenti, intende procedere allo sviluppo delle più idonee azioni positive, secondo le procedure a tal fine previste dalla contrattazione collettiva e dalla normativa vigente, conformemente agli indirizzi definiti in base al presente piano triennale 2024/2026 e di seguito articolati.

- 1 -

**FLESSIBILITA' ORARIA**

Ampliamento della flessibilità dell'orario di lavoro per le dipendenti che versino in particolari condizioni familiari e/o personali, tenuto conto del peculiare ruolo sociale e familiare della donna lavoratrice.

- 2 -

**CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI**

Recepimento e massima diffusione tra il personale del codice di condotta contro le molestie sessuali, di cui al Contratto Collettivo del Personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali;

- 3 -

**RACCOLTA DATI**

Realizzazione, a cura dell'Area amministrativa, di un sistema di raccolta dati annuale sul rapporto n.ro unità uomo - n.ro unità donna del personale in servizio in relazione alla categoria economica. I dati raccolti verranno inviati al Comitato Pari Opportunità, ove costituito, con cadenza annuale, entro il 30 giugno di ogni anno.

Si dà atto che il personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 1.1.2024 risulta essere il seguente:

	Categorie							
	A		Ex B		Ex C		D	
	U	D	U	D	U	D	U	D
A tempo pieno			3			4	3	3
A tempo parziale								

- 4 -

**SMART WORKING**

Al fine di consentire sempre più la massima conciliazione dei tempi vita-lavoro, con particolare riferimento alle dipendenti di sesso femminile, il Comune prevede la possibilità di consentire lo SMART WORKING da potersi attivare a seguito di accordo tra Responsabile e dipendente, nei limiti consentiti dalle norme vigenti.

- 5 -

**ASSENZE PER MATERNITA' E PROGRESSIONE DI CARRIERA**

Tutela della posizione professionale in merito alla collocazione delle lavoratrici al rientro dell'assenza per maternità, ai sensi dell'art. 56 del D. Lgs. del 26.03.2001 n. 151.

Tutela delle lavoratrici al rientro dell'assenza per maternità in relazione alle procedure

riguardanti la progressione economica orizzontale, con particolare riferimento alla valutazione dirigenziale dei periodi di assenza dal lavoro.

- 6 -

#### DISCIPLINA DEL PART TIME

Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 4 del CCNL del 14.9.2000, il Comune di Fiuminata:

1 - Nell'individuare le richieste meritevoli di accoglimento, nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro previsti all'art. 4 comma 4<sup>^</sup> del CCNL del 14.9.2000, prevederà adeguate forme di agevolazione per le dipendenti che versino in particolari condizioni familiari e/o personali, tenuto conto del peculiare ruolo sociale e familiare della donna lavoratrice;

2 - prevederà altresì, nei casi previsti al comma 11 del citato art. 4 del CCNL del 14.9.2000 (individuazione, in sede di contrattazione decentrata integrativa, dei casi di gravi e documentate situazioni familiari, ai fini della elevazione del limite massimo di personale in regime di part time), l'attuazione di adeguate misure miranti a favorire il personale dipendente di sesso femminile.

- 7 -

#### FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il COMUNE DI FIUMINATA, nel predisporre la programmazione dell'attività di formazione per il personale dipendente, di cui all'art. 23 del CCNL del 1.4.1999 e all'art. 12 del CID del 22.11.1999, attraverso apposite modalità dell'articolazione oraria dei corsi di formazione e aggiornamento professionale, garantirà le condizioni per la effettiva partecipazione delle dipendenti alle suddette attività formative e di aggiornamento, anche con riferimento alla introduzione di innovazioni tecnologiche nei Servizi di appartenenza.

- 8 -

#### COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

Il COMUNE DI FIUMINATA si impegna a rendere effettiva la costituzione e il funzionamento del *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in base alle vigenti disposizioni.*