

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (P.A.P.) 2024/2026

1. Premessa

Le "azioni positive" sono misure che mirano 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, in deroga al principio di uguaglianza formale – e temporanee, in quanto necessarie solo finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Esse rappresentano misure per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, incluso il riequilibrio della presenza dei generi al vertice dell'organizzazione.

2. Fonti normative

Il d.lgs 11.4.2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28.11.2005 n°246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al d. lgs 23.5.2000 n°196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e alla legge 10.4.1991 n°125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro", prevedendo che:

"1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi."

La successiva direttiva del 23.5.2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A.

Il Ministero della Funzione pubblica ha emanato la circolare n. 2/2019, con la quale ha indicato concrete linee di azione alle quali si devono attenere le P.A. per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone, e ha puntualizzato il ruolo che devono rivestire i CUG.

In questo Ente nel 2014 è stato costituito il Cug, come da regolamento approvato con Delibera di G.C. n 9 del 10/03/2014. Stante la ridottissima dimensione dell'organico comunale (tre dipendenti, di cui una part-time 50% e una in lavoro agile per il 33%), esso tornerà a essere operativo con l'assunzione del funzionario di categoria D incaricato dell'area amministrativa, contabile e personale, prevista entro l'anno, che dovrebbe essere il naturale rappresentante dell'Ente nel CUG.

3. Analisi dei dati relativi al personale e agli organi politici

L'analisi della situazione del personale dipendente attualmente in servizio nel Comune di Orciano Pisano presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori e amministratori:

- Situazione del personale in servizio

La situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

Dipendenti n. 3, dei quali

- N. 2 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
- N. 1 dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 TUEL

Per genere: donne n. 3, uomini n. 0

- Area istruttori: 2 a tempo indeterminato - uomini 0, donne 2
- Area dei funzionari e delle EQ: 1 a tempo determinato (art. 110 comma 1 TUEL), uomini 0, donne 1

- Situazione degli Amministratori:

Sindaco – Donne 1

Assessori – Uomini 1, donne 1

Consiglieri – Uomini 6, Donne 1

Come si vede, il contesto del Comune di Orciano Pisano vede al momento la sola componente femminile quanto al personale, mentre vi è un sostanziale equilibrio - tenuto conto del ruolo del Sindaco –quanto alla rappresentanza politica.

In seguito al decesso il 29.2.2024 di un assessore uomo, è stato nominato un assessore donna, cosicché per la prima volta da molti anni vi è ora in questo comune una prevalenza femminile nella Giunta comunale.

4. Obiettivi

Il presente Piano si pone come strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto comunque riguardo alle limitatissime dimensioni dell'Ente.

Si precisa che, come detto sopra, l'attuale situazione vede solo personale femminile; tuttavia essendo previsto il reclutamento di due unità nel 2024, quindi con possibile ripristino di una differenziazione di genere.

Nel corso del prossimo triennio questo Ente intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.

Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

5. Azioni positive

A specificazione di quanto sopra, le azioni positive da svolgere sono:

- ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

AZIONE POSITIVA 1.1

Il Comune di Orciano Pisano si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, connesse alle differenze di genere e determinate, ad esempio, da:

- molestie sessuali;
- casi di mobbing in forme acclerate;
- atteggiamenti miranti ad umiliare i dipendenti, o alcuni di essi;
- atti vessatori e discriminatori correlati alla sfera privata dei lavoratori.

Per quanto riguarda questa azione positiva, nel 2023 non sono emerse situazioni riconducibili alle fattispecie elencate.

AZIONE POSITIVA 1.2

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.

Per quanto riguarda questa azione positiva, nel corso del 2023 non si è verificata la fattispecie.

- promozione delle pari opportunità nel reclutamento (OBIETTIVO 2)

AZIONE POSITIVA 2.1

Poiché l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 30.3.2001, N. 165 prevede a carico delle pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri, l'onere di riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, questo Comune si impegna a rispettare tale onere sia per quanto riguarda le procedure selettive e concorsuali pubbliche sia per quanto riguarda le procedure selettive interne.

AZIONE POSITIVA 2.2

Il Comune di Orciano Pisano nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni (p.e. agente di polizia locale) si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Per quanto riguarda queste due azioni positive, nel corso del 2023 non si è verificata la fattispecie, mentre nel 2024 la previsione di nuove assunzioni dovrebbe determinarne l'operatività.

- promozione delle pari opportunità nella formazione (OBIETTIVO 3)

AZIONE POSITIVA 3.1

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni area, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati, anche coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Per quanto riguarda questa azione positiva, la sua operatività è legata al ripristino di una eventuale differenziazione di genere, in seguito alle assunzioni previste nel 2024.

AZIONE POSITIVA 3.2

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo, come congedi di maternità (in questo caso anche del personale maschile), congedi parentali e malattie, ecc. consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio, corsi di mezza giornata anziché giornata intera) oltretutto il puntuale aggiornamento, mediante l'utilizzo di apposite risorse umane e strumentali interne.

Per quanto riguarda questa azione positiva, nel corso del 2023 non si è verificata la fattispecie.

- conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

AZIONE POSITIVA 4.1

Utilizzo – ove richiesto dal dipendente – dei seguenti strumenti, ove compatibili con l'operatività dell'Ente:

- richiesta di orario part-time;
- richiesta di orario con maggiori fasce di flessibilità.

Per quanto riguarda questa azione positiva, nel corso del 2023 non si è verificata la fattispecie.

AZIONE POSITIVA 4.2:

Ricorso al lavoro agile, sulla base della regolazione comunale introdotta con il Regolamento per la disciplina del lavoro agile, nell'ambito del PIAO 2023-2025.

Per quanto riguarda questa azione positiva, si precisa che essa ha già trovato applicazione, con sottoscrizione di un contratto di lavoro agile con una dipendente dell'Area degli Istruttori.

6. Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza, potranno essere raccolti pareri e osservazioni del personale dipendente, in modo di poter procedere all' scadenza ad un adeguato aggiornamento.