CITTA' DI LUNI

ALLEGATO A
SEZIONE DEL PIAO 2025 2027 CONTENENTE AZIONI POSITIVE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Fonti normative:
– legge n. 125 del 10.04.1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
– D. lgs. n. 198 del 11.04.2006, art. 48 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge n. 246 del 28.11.2005;
– Direttiva del Ministero per le Riforme e le innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le pari opportunità del 23.05.2007;
– D.lgs. n. 267 del 18.08.2000 e ss.mm.ii. "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali";
– D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 e ss.mm.ii "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche";
– -D.lgs n. 150 del 27.10.2019 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare: art. 3, comma 1, art. 8, comma 1, lett. H), art. 14, comma 4, lett.h);
– Le linee guida per le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni", redatte dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità in data 6 ottobre 2022.

Premessa:
Il presente documento costituisce una SEZIONE DEL PIAO 2025 - 2027 CONTENENTE AZIONI POSITIVE DELLE PARI OPPORTUNITÀ ed è rivolto a promuovere nell'ambito del Comune di Luni l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.
Il documento è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "…i Comuni...., 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." Il documento ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "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".
Si tratta di misure tese a garantire un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e libertà delle persone, effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:
1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;

3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DIPENDENTI (compreso il segretario) N. 36 (compreso segretario comunale), di cui 15 DONNE 21 UOMINI

DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI PER GENERE E AREE DI COMPETENZA

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
SERVIZIO 1 AFFARI GENERALI, SEGRETERIA TURISMO	1	8	9
SERVIZIO 2 ECONOMICO FINANZIARIO E RISORSE UMANE, SUAP	2	2	4
SERVIZIO 3 URBANISTICA E GRANDI OPERE	4	1	5
SERVIZIO 4 EDILIZIA PRIVATA LL PP e PATRIMONIO	8	0	8
SERVIZIO 5 POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE	5	1	6
SERVIZIO 6 SERVIZI SOCIO EDUCATIVO	0	3	3
SEGRETARIO COMUNALE	1	0	1
TOTALE	**21**	**15**	**36**

Il Comune di Luni è Ente privo di Dirigenza, pertanto ai sensi e per gli effetti degli articoli 107 e 109 comma 2 del T.U.O.EE.LL. approvato con D.Lgs n.267/2000, i dipendenti apicali nelle Aree di competenza in cui la struttura è suddivisa, se nominati Responsabili degli Uffici/Servizi (Capi Area) con Decreto del Sindaco, svolgono funzioni dirigenziali. Ai Capi Area viene attribuita la titolarità di posizione organizzativa. Da evidenziare che, al momento attuale, dei 6 CAPI AREA in servizio, titolari di posizione organizzativa e svolgenti funzioni dirigenziali ex art. 107 e 109 comma 2 del T.U.O.EE.LL., 3 sono uomini e 3 sono donne. Il Segretario comunale è uomo.
Le RR.SS.UU dell'Ente sono 4: 2 donne e 2 uomini.
A parità di categoria e di livello la retribuzione è identica tra uomo e donna.
Al momento i permessi previsti dalla legge 104/1992 sono stati concessi a 1 dipendenti che ne ha fatto richiesta: 1 donna.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

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.
Di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale.
Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1:

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari, sedi e quant'altro utile a renderli compatibili con quelli delle lavoratrici donne e dei lavoratori part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.

Azione positiva 2:

Predisporre riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.
Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.
Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi e forme di lavoro più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro e l'introduzione di modalità di esecuzione alternative della prestazione lavorativa, già sperimentate durante la fase della pandemia da Covid.

Azione positiva 1:

Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee e/o modalità di lavoro alternative come il lavoro agile, legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2:

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie, dei permessi e del lavoro agile 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.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1:

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2:

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3:

Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Azione positiva 4:

Monitorare il numero di candidature femminili rispetto al totale e/o – laddove pertinente (es. per l'accesso a incarichi destinati solo agli interni) la percentuale di candidature di donne sul totale delle potenziali interessate in possesso dei requisiti comparato alla percentuale di candidature di uomini sul totale dei potenziali interessati in possesso dei requisiti maschi.
Laddove si riscontri una minore disponibilità delle donne a candidarsi a ruoli di responsabilità può essere utile muoversi secondo due direttrici: come azione di ingaggio per la specifica esigenza, corredare il bando in oggetto con alcune specifiche informazioni relative alle misure che l'ente adotta per favorire l'inclusione delle donne nei ruoli di responsabilità; come azione di verifica e contenimento di un possibile comportamento organizzativo disfunzionale, attivare una ricognizione puntuale delle misure di aiuto adottate e di quelle che, invece, creano vincoli e ostacoli e del loro impatto.

Azione positiva 5:

Costruire bandi che non riproducano le discriminazioni di genere.

DURATA

Il presente documento ha durata triennale (2025 - 2027) e costituisce sezione del PIAO 2025-2027.
Tale documento è pubblicato sia all'Albo Pretorio on line dell'Ente che sul sito internet istituzionale nella sezione dedicata alla Trasparenza.