PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
(2025-2027)

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.

Benelli

Il Piano mira a realizzare politiche di pari opportunità e di benessere organizzativo all'interno dell'amministrazione attraverso la rimozione degli ostacoli che impediscono un pieno inserimento dei dipendenti nell'attività lavorativa ed una loro concreta partecipazione alle occasioni di avanzamento professionale.

Benelli
Benelli

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".

Le politiche per la conciliazione dei tempi famiglia - lavoro e le Azioni positive volte alla realizzazione della stessa sono disciplinate anche nella Legge 8 marzo 2000, n. 53 - Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità. In particolare all'art. 9 nel quale si prevedono tipologie di Azioni Positive consistenti in progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, oppure programmi ed azioni volti al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale.

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.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 4/4/2023 ad oggetto "Comitato Unico di garanzia - Rinnovo" l'ente si è dotato della CUG;

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 31/12/2024, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Cat.	Tot.	Uomini	Donne
D	11	5	6
C	16	5	11
B	18	6	12

Benelli
R

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.

Amorini
Hampl

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.

Per l'anno 2025 si prevede di continuare ed incrementare le modalità operative già illustrate ai punti precedenti

Azione positiva 2: Sostituzione di un componente all'interno della CUG
A seguito della mobilità concessa ad un componente della Cug a dicembre 2024, l'amministrazione prevede la sostituzione dello stesso dopo un'attenta valutazione delle professionalità presenti all'interno dell'ente.

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 Rignano sull'Arno si impegna anche per l'anno 2025 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 : Iniziativa volta al miglioramento del benessere organizzativo all'interno dell'Amministrazione da proporre a tutto il personale con 2 interventi seminariali sul tema " stress - lavoro correlato: la gestione dello stress in ambito lavorativo" da programmare nel triennio 2025/2027.

Azione positiva 5: informazione ai dipendenti

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

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

Rignano sull'Arno, 28 gennaio 2025

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Presidente Angela Masi Angela Masi

Membro Mortelli Alberto Alberto Mortelli

Rappresentante Sindacale UIL Margiacchi Giorano Giorano Margiacchi

Rappresentante Sindacale CGIL Buccioni Paolo Paolo Buccioni

Rappresentante Sindacale COBAS Bonetti Francesca Francesca Bonetti