COMUNE DI TAURASI

Provincia di Avellino

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025 -2027

Premessa:

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.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla Legge Aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. Considerato il Decreto Legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010, riguardante "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 5 febbraio 2010, n. 29;

Dato atto che sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", competerà primariamente al CUG l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano.

Ricordato il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 avente oggetto "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (GU Serie Generale n.221 del 23-9-2015 - Suppl. Ordinario n. 53)".

Secondo quanto disposto dalla normativa in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Taurasi, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il

personale dipendente e con i cittadini ed ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del personale al Settembre 2024

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato presenta la seguente dotazione organica (CCNL del comparto Funzioni Locali):

DIPENDENTI N. 5

ANALISI DI GENERE

NUMERO DONNE 2 NUMERO UOMINI 4

DOTAZIONE ORGANICA	Uomini	Donne	Tempo pieno		Tempo parziale		Totale
			Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Area dei Funzionari	1	0	1	0	0	0	1
Area degli Istruttori	3	1	3	1	0	0	4
Area degli Operatori Esperti	0	1	0	1	0	0	1
TOTALE	4	2	4	2			6

Il presente piano di azioni positive, che avrà durata triennale 2025 - 2027, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Obiettivi Nel corso del triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

1. RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ.

Obiettivi	Sotto-obiettivi	Azioni
Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale	1. Investire, riconoscere, valorizzare entrambe le presenze, maschile e femminile nell'ente in tutti i ruoli organizzativi; 2. assicurare, nelle commissioni di selezione, la presenza di entrambi i sessi e comunque, almeno 1/3 di sesso femminile. 3. Garantire parità di trattamento durante il rapporto di lavoro senza discriminazioni di genere, adibendo il /la dipendente alle mansioni che meglio si attaglino alle competenze acquisite o possedute;	In caso di parità di requisiti tra un candidato uomo e un candidato donna, valorizzare esclusivamente le conoscenze tecniche. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per particolari accessi professionali, il comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato si tenda a valorizzare le attitudini e le capacità personali.

2. ORARIO DI LAVORO

Obiettivi	Sotto-obiettivi	Azioni
Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio	Si promuovono pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediantel'utilizzo di tempi più flessibili.	Il Comune di Taurasi continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

3. FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Obiettivi	Sotto-obiettivi	Azioni
Formazione del personale	Programmare la partecipazione del personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno	Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia e/o orario di lavoro parziale in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare

Durata

Il presente piano ha durata triennale dal 01.01.2025 al 31.12.2027 e potrà essere modificato, aggiornato o integrato per mutate esigenze e/o interventi normativi o su richiesta del CUG.

Il piano verrà pubblicato sul sito internet del Comune.

I dipendenti potranno presentare al C.U.G. i pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.