



Consorzio B.I.M. “Nera e Velino” della Provincia di Perugia

Piano delle Azioni Positive (PAP) 2023 – 2025

ai sensi all’art. 48, comma 1, del d.lgs. n.198 del 11 aprile 2006
“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”

Approvato dal Consiglio Direttivo con Delibera n.6 del 27.01.2023

In esecuzione del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, d.lgs. n.198 del 11 aprile 2006, il presente Piano delle Azioni Positive si pone quale strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avendo riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Esso rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Questo Consorzio come tutte le amministrazioni pubbliche è tenuto a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo che, alla scadenza, si possa procedere, nel caso, ad un adeguato aggiornamento, per rendere il Piano più dinamico ed efficace.

Il Piano viene pubblicato nel sito internet del Consorzio (www.bimcascia.pg.it) nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", ed è disponibile per tutti i dipendenti nella bacheca del personale.

DURATA:

Il presente Piano ha durata triennale (2023-2025).

DOTAZIONE ORGANICA DISTINTA TRE UOMINI E DONNE:

L'attuale dotazione organica è composta da n.2 unità

L'organico a tempo indeterminato del Consorzio BIM è caratterizzato da una totale consistenza maschile (100%);

Allo stato attuale il personale dipendente a tempo indeterminato a tempo pieno (il personale di categoria D è incaricato di P.O.) presenta la seguente situazione:

	A	B	C	D	TOTALI	
posti ricoperti	-	-	U	U	U	D
a tempo pieno			1	1	2	0
a tempo parziale	-	-				
					Tot. 2	

A tale dotazione organica si aggiunge un incarico esterno a tempo determinato, un geometra in Convenzione dipendente di altro Comune con la figura di Coordinatore dell'Area Tecnica.

La figura di Direttore, Segretario e Responsabile dell'Area Amministrativa - Finanziaria è ricoperto da una figura di sesso maschile, dipendente a tempo indeterminato a tempo pieno, inquadrato in categoria D.

Il Consorzio BIM, 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 i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Allo scopo, ha individuato quanto di seguito esposto.

OBIETTIVI:

Nel corso del triennio si intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro, tendendo conto della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia.

AZIONI POSITIVE:

Flessibilità di orario

Il Consorzio BIM, compatibilmente con l'esigenza di garantire la copertura degli orari di apertura al pubblico, è disponibile ad adottare un orario flessibile, utile a facilitare specifiche situazioni di disagio, in presenza di particolari esigenze di assistenza e cura di disabili, anziani e minori di tre anni e su richiesta del personale interessato potranno essere definite articolazioni di orario diverse per periodi di tempo limitati, nel rispetto dell'equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti

Commissione di concorso

In tutte le commissioni esaminatrici di procedure concorsuali e delle selezioni sarà assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Bandi di selezioni di personale

Negli avvisi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne.

Progressione economica

Il ruolo della donna all'interno della famiglia non costituirà discriminazione nelle progressioni di carriera e/o livelli di responsabilità e posizione organizzativa.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI:

- *Legge 10 aprile 1991, n. 125 s.m.i. “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;*
- *Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267 s.m.i. “Testo unico sull’ordinamento degli enti locali”;*
- *Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” (articolo 57);*
- *Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;*
- *Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;*
- *Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;*
- *Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;*
- *Legge 4 novembre 2010, n. 183 “Deleghe al governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”, cosiddetto “Collegato al lavoro”;*
- *Direttiva della Presidenza del consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 “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”;*
- *Legge 7 agosto 2015, n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;*
- *Legge 22 maggio 2017, n. 81 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;*
- *Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri in materia di lavoro agile.*