



COMUNE DI CARMIGNANO
Provincia di Prato

Allegato 1 alla deliberazione di Giunta comunale

**Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio
2023/2025**

Premessa

Il Piano delle Azioni Positive è il documento programmatico redatto a norma dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", con cui si pongono obiettivi e tempi per la realizzazione di interventi mirati a garantire situazioni di equità di condizioni e di rapporti fra donne e uomini all'interno del Comune di Carmignano.

Il Piano, indicate le sintetiche informazioni sulla realtà organizzativa dell'Ente, individua le azioni positive che si intendono realizzare per intervenire sulle eventuali criticità nonché le risorse umane e finanziarie dedicate e vuole intendersi come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, tenuto conto della realtà e delle dimensioni dell'Ente.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che mirano a rimuovere le situazioni che ostacolano la piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, favorendo misure che garantiscano pari opportunità nelle condizioni di lavoro e sviluppo professionale e che tengano conto anche della posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori nella famiglia, al fine di garantire un giusto equilibrio tra responsabilità professionali e familiari.

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale.

Considerato inoltre che con la determinazione dirigenziale n. 51 del 29/06/2022 del Settore 2 si è provveduto alla nomina la nuova composizione del CUG (Comitato Unico di Garanzia) e che la stessa ha effettuato i dovuti incontri regolarmente documentati, fornendo poi le osservazioni in merito a questo Piano.

La normativa

- La Carta dei diritti Fondamentali dell'Unione Europea artt. 21 e 23;
- il d.lgs. 9 luglio 2003, n. 215, recante "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- il d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- la direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

- il d.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede all’art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- la direttiva del 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" adottata dal Ministro *pro-tempore* per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro *pro-tempore* per i diritti e le pari opportunità;
- il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante "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";
- a seguito della Legge n. 183/2010, a norma della quale “le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing ...”;
- la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- il d.lgs. 18 luglio 2011, n. 119, recante "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183";
- la legge 23/11/2012, n. 215, recante "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";
- il D.L. 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere contro le discriminazioni";
- la direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche;
- la comunicazione della Commissione Europea al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni “Un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025” (Bruxelles, 5.3.2020);
- il Piano delle Azioni positive” del Comune di Carmignano per il triennio 2022/2024 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 26/01/2022;

Organico del Comune

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Carmignano muove dalla rilevazione della differenza di genere all’interno dell’organico del Comune; al 31/12/2022 la situazione rilevata è la seguente:

- dipendenti di ruolo in servizio n. 66 (64 a tempi indeterminato e 2 a tempo determinato) di cui 37 donne e 29 uomini;

- posizioni organizzative n. 7 di cui 2 donne e 5 uomini

Il piano delle azioni positive è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicendate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

Descrizione delle Azioni

Con il presente Piano triennale, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento ai seguenti macro-obiettivi:

1. MACRO-OBIETTIVO: IMPLEMENTAZIONE E CONSOLIDAMENTO DELLO SMART-WORKING

Con l'approvazione del POLA contenuto nel PIAO si avviano forme di telelavoro e smart-working (che proseguono dopo il periodo di emergenza Covid-19) come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, con l'assunzione di iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di smart-working anche in via ordinaria, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc). Il Comune di Carmignano si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- acquisire ed implementare le strumentazioni tecnologiche che consentano lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza;
- ridefinire le forme organizzative e dei processi, mantenendo comunque la possibilità di interconnessione tra i lavoratori ed aumentando la responsabilizzazione dei singoli e dei gruppi di lavoro coinvolti;
- adeguare i propri sistemi di controllo interno in modo che siano compatibili con le innovative modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa;
- definire l'obiettivo di garantire, a regime, ad una certa percentuale del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tali modalità lavorativa, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart-working.

2. MACRO-OBIETTIVO: AZIONI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Occorre mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari; o promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre; o favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari.

Si vuole garantire il rispetto delle “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità” a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali. Gli orari lavorativi, salvo casi di impossibilità organizzativa, consentono la flessibilità in entrata e in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell’Amministrazione e le richieste dei dipendenti; Ci si impegna per implementare strumenti conciliativi innovativi, anche attraverso l’attuazione di progettualità; o favorire la promozione del Comitato Unico di Garanzia, per valorizzarne il ruolo e le attività quale organismo di concreto supporto all’attività interna dell’Amministrazione e rivolta ai dipendenti, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi. Si vuole favorire la disseminazione di buone pratiche ed implementazione del lavoro di rete e di confronto con i Comitati Unici di Garanzia degli altri enti pubblici del territorio provinciale, nell’ambito del coordinamento in capo alla Consigliera di Parità provinciale.

3. MACRO-OBIETTIVO: FORMAZIONE

Occorre favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti; le conoscenze acquisite dal personale dipendente potranno essere utili per uno sviluppo di carriera e/o l’assunzione di incarichi per migliorare la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Bisogna consentire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione professionale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie dell’ente. Vanno rispettati i limiti delle risorse finanziarie previste in bilancio.

4. MACRO-OBIETTIVO: AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA’

Nel rispetto di questo obiettivo occorre:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità nell’ambito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale. Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a prevedere nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Il caso di assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivato;
- non privilegiare nelle procedure di reclutamento il genere e in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l’eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l’accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- nell’organizzazione dei corsi formativi, devono essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant’altro in modo che siano accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro a part-time;
- nel caso di organizzazione di corsi formativi e di aggiornamento in sede, è data la possibilità di partecipare anche alle dipendenti in congedo di

maternità, naturalmente nel rispetto della vigente normativa in materia. La lavoratrice in congedo potrà liberamente partecipare senza obbligo;

- porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.