

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2025/2027

- ⇒ **Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale**
- ⇒ **3.3.4 - Piano dedicato alla formazione del personale**
- ⇒ **3.3.5 – Piano delle azioni positive (Art. 48 del d.lgs. n. 198/2006 e s.m.i.)**

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne. Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 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 delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”. In particolare, il suddetto Codice, all’art. 48, prevede la predisposizione finanche da parte dei Comuni di cd. 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.

Detti piani, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d) del Codice *de quo*, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il precitato art. 48 stabilisce altresì che i Piani in questione hanno durata triennale.

Inoltre, la Direttiva Ministeriale n. 2 del 26 Giugno 2019, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, sostitutiva delle Direttive del 23 maggio 2007 e del 4 Marzo 2011, emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione delle riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, richiamando i nuovi indirizzi comunitari in materia, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto, l'Unione "Terre di Fiume" originariamente costituita tra i Comuni di Alluvioni Cambiò, Molino dei Torti, Piovera e Sale con decorrenza 01/01/2017 è dotata di una sua dotazione organica ed una sua struttura organizzativa. Con decorrenza 1° gennaio 2017 tutti i dipendenti dei Comuni aderenti alla summenzionata Unione sono stati trasferiti alla stessa determinando un'unica configurazione datoriale.

Con decorrenza 1° gennaio 2020 l'Unione "Terre di Fiume" risulta costituita tra i Comuni di Sale e Molino dei Torti, a seguito del recesso del Comune di Alluvioni Piovera deliberato con proprio atto consiliare n. 19 in data 27/09/2019 e relativa presa d'atto dello stesso da parte del Consiglio dell'Unione con atto n. 22 in data 19/11/2019;

L'Unione "Terre di Fiume" con l'approvazione del presente Piano per il triennio 2025/2027 si propone di adempiere al predetto obbligo normativo, come sopra espresso, mediante la formulazione e successiva realizzazione delle azioni positive di seguito riportate:

Azione 1.

Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

Azione 1.b).

In sede di richieste di designazioni inoltrate dall'Unione ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Azione 2.

Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

Azione 3.

Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;

Azione 4.

Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Azione 5.

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

Azione 6.

Inserimento del presente Piano delle Azioni Positive sul sito Web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente – Atti Generali" con la relativa informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa dell'Unione Terre di Fiume, che allo stato attuale si presenta come di seguito rappresentato:

Il **personale attualmente in servizio** nell'Unione "Terre di Fiume", quale unica configurazione datoriale, è il seguente:

Lavoratori	Area Funzionari/EQ Ex Cat. D	Area Istruttori Ex Cat. C	Area Operatori Esperti Ex Cat. B	Totale
Donne	5	3	1	9
Uomini	2	6	4	12

E' prevista l'assunzione n. 2 unità – n. 1 Area degli Istruttori (ex Cat. C) e n. 1 Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B)

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Elevate Qualificazioni)

Donne: n. 3

Uomini: n. 2

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale/Unione: n. 1 uomo (reggenza a scavalco).

Si prende atto, pertanto, dell'equilibrio sia nelle attività e nelle posizioni gerarchiche della struttura organizzativa dell'Unione "Terre di Fiume".

OBIETTIVI

Gli obiettivi che l'Unione "Terre di Fiume" intende realizzare onde consentire la piena attuazione delle finalità perseguite dalla normativa sopra richiamata sono i seguenti:

Obiettivo 1.

Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

Obiettivo 2.

Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali dei Comuni e dell'Unione e sul territorio dei Comuni associati.

Obiettivo 3.

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4

Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.

Obiettivo 5

Garantire un progressivo sviluppo del lavoro agile con graduale e contestuale potenziamento delle competenze digitali. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Obiettivo 6.

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

- **Durata del piano: 3 anni** per il triennio 2025/2027;
- **Pubblicazione e diffusione:** il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale – nella Sezione *“Amministrazione Trasparente - Atti generali”* - dell’Unione “Terre di Fiume” e dei singoli Comuni aderenti. Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, presso l’ufficio di Segreteria dell’Unione, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e tendenzialmente condiviso.