



COMUNE DI LUNAMATRONA

Provincia del Sud Sardegna

Via Sant'Elia n. 2

09022 Lunamatrona

telefono	070 / 939026
fax	070 / 939678

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023– 2025

(Art. 48, comma 1, D. Lgs 11/04/2006, n. 198)

Il presente Piano di azioni positive riguarda il triennio 2023-2025 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere nell'ambito del Comune di Lunamatrona l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

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.

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 Lunamatrona, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano delle Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità con particolare riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

OBIETTIVI DEL PIANO

Comune di Lunamatrona

Allegato al PIAO 2023-2025

Deliberazione Giunta Comunale n. 005 del 31.01.2023

Pagina 1 di 4

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire pari opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31.12.2022

Il personale dipendente del Comune di Lunamatrona è costituito da n.12 unità suddivisi in 4 aree. Ogni area è retta da una posizione organizzativa. Le posizioni organizzative dell'Ente sono occupate da quattro dipendenti di cat. D., due di genere maschile e due di genere femminile.

Al 31.12.2022 la situazione del personale dipendente a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne (escluso il Segretario Comunale):

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Uomini	3	2	2		7 (58,33%)
Donne	2	3			5 (41,67%)
Totale	5	5	2		9

Totale dipendenti: n. 12 di cui:
- n. 5 donne e n. 7 uomini.

- Dipendenti nominati Titolari di Posizione Organizzativa:
- Donne n. 2;
- Uomini n. 2.

Si dà, quindi, atto è presente un leggero sbilanciamento a favore del genere maschile a seguito di nuove assunzioni avvenute mediante procedure concorsuali, nelle quali state garantite pari opportunità tra i generi, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198.

Il piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi 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.

OBIETTIVI:

- Gli obiettivi che l'amministrazione comunale intende perseguire nell'arco del triennio sono individuati nelle seguenti azioni positive:

AZIONI POSITIVE

Azione 1: Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile, in base al disposto di cui all'art. 57 del d. Lgs. 165/2001.

In sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni, ai fini della nomina di Commissioni, comitati o 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 n. 2: Redazione di bandi di concorso/selezione, in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato sia l'utilizzo del genere maschile che di quello femminile;

Azione n. 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 tradizionalmente 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 n. 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 n. 5. Flessibilità di orario, permessi aspettative e congedi. L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata, inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Azione n. 6. Favorire misure organizzative che promuovano nuove modalità di organizzazione del lavoro agile sulla base delle nuove disposizioni contenute nel CCNL Funzioni pubbliche per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività e dev'essere aggiornato annualmente. È pubblicato sul sito internet del Comune su Amministrazione trasparente ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO. SS. al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.