

# COMUNE DI PORTO AZZURRO

(PROVINCIA DI LIVORNO)



## PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ 2023 /2025

*approvato con delibera di GC n. .... del .....*

## **1. PREMESSA**

L'art. 48 del D. Lgs. 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” prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il presente Piano è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

## **2. FONTI NORMATIVE**

- l'art. 37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970, n° 300, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori e, in particolare, l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non sia rispettata la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994, n°487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n° 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n°165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ed in particolare gli articoli: 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5-ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D. Lgs. 11 aprile 2006, n°198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;
- 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;
- il D. Lgs. 27/10/2009, 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”;
- il D. Lgs. 25 gennaio 2010, n°5 “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”;
- la direttiva 23 maggio 2007, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, come da ultimo aggiornata con la direttiva n. 2 del 26 giugno 2019;
- la direttiva 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”
- i vari contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

## **3. DURATA E CONTENUTO DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale e si sviluppa in tre parti:

- Personale in servizio
- Obiettivi
- Azioni positive.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato del piano medesimo.

### DOTAZIONE ORGANICA

L'Organigramma del Comune di Porto Azzurro al **31/12/2022** è il seguente:

<b>C A T E G O R I A</b>							
<i>descrizione</i>	<b>A</b>	<b>B1</b>	<b>B3</b>	<b>C</b>	<b>D1</b>	<b>D3</b>	<i>totale</i>
<i>Posti di ruolo a tempo pieno previsti in dotazione organica</i>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>32</b>
<i>coperti</i>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>20</b>
<i>Vacanti</i>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>12</b>
<b>Totale dotazione organica aggiornata</b>							<b>32</b>

### PERSONALE IN SERVIZIO

Il personale in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2022 risulta essere il seguente:

Categoria	Uomini	%	Donne	%	<b>totale</b>
A	2	100%	0	0%	<b>2</b>
B1	1	40%	2	60%	<b>3</b>
B3	2	50%	2	50%	<b>4</b>
C	2	30%	7	70%	<b>9</b>
D1	1	100%	0	0%	<b>1</b>
D3	1	100%	0	0%	<b>1</b>
<b>totale</b>	<b>9</b>	100%	<b>11</b>	100%	<b>20</b>

Di cui part-time:

Categoria	Uomini	%	Donne	%	<b>totale</b>
A	-	-	-	-	-
B1	-	-	2	100%	<b>2</b>
B3	-	-	-	-	-
C	-	-	-	-	-
D1	-	-	-	-	-
D3	-	-	-	-	-
<b>totale</b>	-	-	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>

Personale che nel 2022 ha fruito del congedo parentale (art. 33 D. Lgs n. 151/2001):

Categoria	Uomini	%	Donne	%	<b>totale</b>
A	-	-	-	-	-
B1	-	-	-	-	-
B3	-	-	-	-	-
C	-	-	1	100%	<b>1</b>
D1	-	-	-	-	-
D3	-	-	-	-	-
<b>totale</b>	-	-	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>

Personale che ha usufruito di permessi ex L. 104/1992:

Categoria	Uomini	%	Donne	%	<b>totale</b>
A	-	-	-	-	-
B1	-	-	-	-	-
B3	-	-	1	100%	<b>1</b>
C	-	-	4	100%	<b>4</b>
D1	-	-	-	-	-
D3	-	-	-	-	-
<b>totale</b>	-	-	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>

I ruoli direttivi (D1 +D3) sono così ripartiti:

	Uomini	%	Donne	%	<b>totale</b>
Posizioni organizzative, di cui n. 1 ex Art. 110 TUEL	3	100%	0	0%	<b>3</b>
<b>totale</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>3</b>

Nel corso del 2022 è stata mantenuta la titolarità delle Posizioni Organizzative a componenti dell'Organo esecutivo (Area di Vigilanza, Area Urbanistica/Edilizia Privata e Area Tecnica LL.PP./Tutela ambientale/Demanio. Inoltre, è stato disposto il collocamento a riposo di n. 1 dipendenti per raggiungimento requisiti pensionistici inquadrato in Cat. C, di sesso maschile fcente parte dell'Area di Vigilanza.

Alla data attuale, detto posto risulta vacante.

## 1. OBIETTIVI

La situazione sopra illustrata tiene conto dei mutamenti organizzativi verificatisi nel corso del **2022**.

Con delibera della Giunta Comunale in corso di approvazione ed adozione è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di personale il quale prevede, per il triennio 2023/2025 e compatibilmente con le normative di riferimento, il seguente Piano di nuove assunzioni:

	CATEGORIA DI INQUADRAMENTO	AREA DESTINAZIONE	DECORRENZA	NORMA DI RIFERIMENTO	DURATA	TIPOLOGIA RAPPORTO LAVORO	MODALITA RECLUTAMENTO
1	D1	Edilizia privata Urbnistica	01/05/2023	Art. 110 Tuel	Pari al mandato del Sindaco	- PART TIME 50%	SELEZIONE PUBBLICA/CONCORSO
2	C1	AREA FINANZIARIA	01/01/2024	CCNL	a tempo indeterminato	Tempo pieno	Utilizzo graduatoria altro comune
3	C1	AREA AMMINISTRATIVA	01/01/2024	CCNL	a tempo indeterminato	Tempo pieno	mobilità da altro ente
4	C1	STAFF SINDACO	01/05/2023	ART. 90 tuel	Pari al mandato del Sindaco	Tempo pieno	SELEZIONE PUBBLICA/CONCORSO
5	C1	POLIZIA MUNICIPALE	01/01/2024	CCNL	a tempo indeterminato	Tempo pieno	mobilità da altro ente
6	C1	POLIZIA MUNICIPALE	01/01/2025	CCNL	a tempo indeterminato	Tempo pieno	CONCORSO PUBBLICO/MOBILITA'
7	B3	AREA AMMINISTRATIVA	01/01/2024	CCNL	a tempo indeterminato	Tempo pieno	CONCORSO RISERVATO PERSONALE INTERNO
8	B1	LAVORI PUBBLICI	01/05/2023	CCNL	a tempo indeterminato	Tempo pieno	SELEZIONE PUBBLICA/CONCORSO
9	B1	LAVORI PUBBLICI	01/05/2023	CCNL	a tempo indeterminato	Tempo pieno	SELEZIONE PUBBLICA/CONCORSO
10	B1	LAVORI PUBBLICI	01/05/2023	CCNL	a tempo indeterminato	Tempo pieno	SELEZIONE PUBBLICA/CONCORSO
11	B1	LAVORI PUBBLICI	01/05/2023	CCNL	a tempo indeterminato	Tempo pieno	SELEZIONE PUBBLICA/CONCORSO
12	B1	LAVORI PUBBLICI	01/01/2024	CCNL	a tempo indeterminato	Tempo pieno	SELEZIONE PUBBLICA/CONCORSO

Dalla rilevazione del personale in servizio al 31/12/2022 si desume che complessivamente non occorre intraprendere azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile, atteso che la percentuale di dipendenti donne sebbene numericamente inferiore, rappresenta la quasi totalità dell'apparato organizzativo addetto ai servizi interni (Uffici e servizi Scolastici). Nelle categorie "A" e "B", dove prevale il personale di sesso maschile, è inquadrato il personale operaio e quello tecnico - operativo, settori in cui storicamente la presenza maschile risulta dominante.

Tra gli aspetti da sottolineare maggiormente, rileviamo:

- la categoria "D" presenta, allo stato attuale, esclusivamente dipendenti di sesso maschile;
- non esiste, per effetto di quanto detto prima, alcuna figura femminile incaricata di posizione organizzativa;
- l'orario di lavoro ridotto (part-time orizzontale e/o verticale) è totalmente utilizzato da personale femminile, addetto ai servizi scolastici.

I percorsi per l'accesso all'impiego o l'avanzamento di carriera, allorquando percorribili, saranno attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel pieno rispetto delle pari opportunità.

Detto principio è stato, infatti, individuato all'interno del vigente regolamento degli Uffici e dei Servizi, all'Articolo 43 "Reclutamento del personale- Principi generali" il quale, al comma 3, lett.

c) prevede che l'assunzione di personale sia ispirato, tra gli altri, al rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori e, al successivo articolo 44" Commissione esaminatrice" il quale riserva almeno un terzo dei posti di componente alle donne, secondo quanto previsto dall'art. 57 del D. Lgs 165/2001.

La formazione e l'aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere e sviluppare conoscenze e competenze specifiche, capacità di comunicazione e di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione e con l'esigenza che venga assicurato, sulla base di programmi indicati dai Responsabili di Area e/o dal Segretario Comunale/RPCT, il raggiungimento degli attuali standards qualitativi dei servizi.

Ogni dipendente ha inoltre la facoltà di richiedere la partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento al proprio Responsabile che, come detto prima, valuta l'opportunità di detta partecipazione senza discriminazioni tra uomini e donne.

L'organizzazione del lavoro è stata progettata e strutturata con modalità che favoriscono, per entrambi i generi, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. E' stata prevista la flessibilità di 60 minuti in entrata, da recuperare in uscita o, comunque, nei tempi contrattualmente previsti e possono inoltre essere accordati orari differenziati su richiesta motivata dei dipendenti.

L'Amministrazione comunale si prefigge come obiettivi di continuare:

- a garantire quanto sopra evidenziato in ordine alla formazione del personale e alle modalità organizzative del lavoro, con particolare riferimento alla strutturazione dell'orario di lavoro;
- a garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente; uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori;
- a promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità;
- a tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia, mobbing e discriminazioni;
- a riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componente delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.

## **2. AZIONI POSITIVE**

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti azioni positive:

1. Verrà garantito un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone.
2. Saranno autorizzate, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili.
3. Sarà favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (congedi parentali ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio attraverso specifici interventi di aggiornamento professionale, gestiti sia in economia che mediante soggetti esterni laddove ritenuto necessario e richiesto dal dipendente/ Responsabile).

4. Verrà garantita pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso all'impiego, per lo sviluppo professionale e di carriera e per l'attribuzione di incarichi direttivi. A tale scopo, ciascun bando/avviso di selezione di personale dovrà contenere espressamente il richiamo ai principi di cui al D. Lgs. n° 198/2006.

5. In tutte le commissioni per la selezione del personale verrà garantita la presenza di entrambi i generi, salvo motivata impossibilità.

6. E' stata approvata, con delibera n. 29 del 25/3/2021, esecutiva ai sensi di legge, la nomina del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. n° 165/2001 di cui era stata già deliberata, con atto di G.C. n. 139 del 02.08.2013 l'istituzione.

7. Verrà garantito, nell'ambito delle iniziative finalizzate alla formazione periodica l'approfondimento a favore di tutto il personale dipendente delle materie sulle pari opportunità.

## **7. PUBBLICITÀ**

Copia dello schema del presente documento sarà inviato alla Consigliera di Parità e alle Organizzazioni Sindacali.

Dalla data di esecutività della delibera di approvazione, il Piano sarà pubblicato in via permanente sul sito istituzionale del Comune e sulla pagina Amministrazione Trasparenza e avrà validità triennale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti a cura del personale dipendente e delle OO.SS. al fine di poter procedere, a cadenza annuale, ad un adeguato aggiornamento del piano medesimo.