



PIANO delle AZIONI POSITIVE

per il triennio

2020-2022

ALL. A PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022 approvato con delibera di G.M. n. del

Indice

FONTI NORMATIVE	pag. 3
PREMESSA	pag. 4
SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	pag. 5
ARTICOLI	
Art.1 Alcuni dati sul personale del Comune di Pescia	pag. 5-6
Art. 2 Obiettivi	pag. 7-11
Art. 3 Aree tematiche da sviluppare	pag. 11-12
Art. 4 Durata piano e pubblicizzazione	pag. 12

FONTI NORMATIVE

- Legge n. 125 del 10.04.1991 “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000 “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57) “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “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 n. 183 del 04.11.2010 (art. 21) “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi...”
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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 n° 124 del 7.08.2015 “deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017 “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 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);
- Direttiva n° 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Pescia per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n.198/2006) definisce le **azioni positive** come 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.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 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 dell'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".

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., ed ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità".

Secondo quanto disposto da tale normativa, 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.

SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Come previsto nel Piano triennale delle Azioni Positive 2019/2021, in continuità con quanto già svolto nel precedente triennio, sono state realizzate nell'Ente varie attività ed interventi inerenti le pari opportunità ed il benessere lavorativo ed organizzativo.

Attività del Comitato unico di garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia si è incontrato regolarmente in questi anni per individuare, realizzare e monitorare le azioni specifiche previste del Piano.

Particolarmente apprezzato dai dipendenti, si evidenzia l'organizzazione del ciclo di incontri con lo psicologo dal titolo *“La parità di genere come diritto fondamentale. I punti di forza per il benessere sul luogo di lavoro”*, tenutisi in data 18/06/2019 e 10/10/2019.

Il CUG ha, inoltre, proseguito il lavoro di rete sul territorio, al fine di condividere azioni di buone pratiche ed attività sinergiche. A tal fine, il Comitato ha rinnovato le adesioni intraprese in occasione del precedente triennio, nello specifico:

🚩 Adesione alla Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale e regionale. Soggetto promotore dell'iniziativa: **AICCRE regionale**.

In Europa, gli enti locali e regionali hanno e devono avere un ruolo cruciale per gli abitanti ed i cittadini nell'attuazione del diritto alla parità, in particolare, quello tra uomini e donne, in tutti gli ambiti di loro competenza, considerato che la partecipazione e la rappresentanza equilibrata nelle prese di decisione e nei posti di direzione è fondamentale per la democrazia.

🚩 Adesione al “Patto dei Comuni” per la parità di genere e contro la violenza sulle donne. Soggetto promotore dell'iniziativa: **ANCI**.

Art. 1

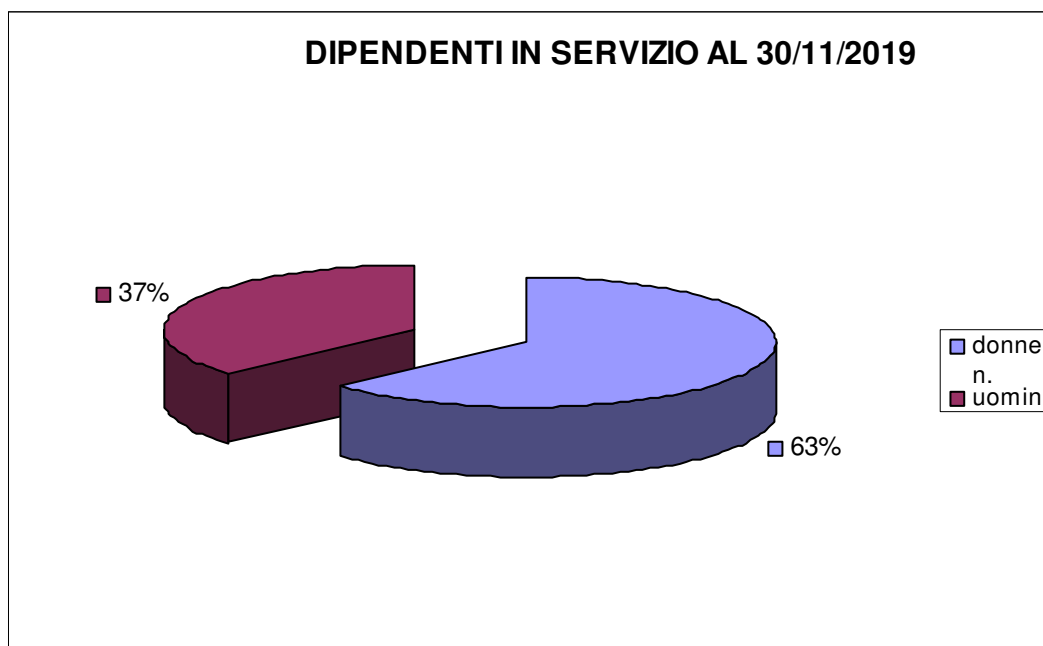
ALCUNI DATI SUL PERSONALE DEL COMUNE DI PESCIA

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2019

Al 31 dicembre 2019 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 82
DONNE	N. 52
UOMINI	N. 30 (compreso il Segretario Generale)



Così suddivisi per SERVIZIO

SERVIZIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
SERV.1 - AFFARI GENERALI E GESTIONE DELLE RISORSE	6	20	26
SERV. 2 - SERVIZI AL CITTADINO	10	24	34
SERV. 3 - GESTIONE DEL TERRITORIO	12	9	21
SEGRETARIO GENERALE	1	0	1
PERSONALE COMANDATO PRESSO ALTRI ENTI	0	0	0
TOTALE	29	53	82

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne	Totale
B	12	18	30
C	8	18	26
D	9	13	22
Dirigenti		3	3
Segretario	1	0	1
TOTALE	30	52	82

Il Piano di Azioni Positive del Comune di Pescia non può prescindere dalla constatazione che l'organico dell'Ente presenta una prevalente presenza femminile.

Allo stato dei fatti, quindi, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, bensì:

- ✓ presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente e nelle condizioni di lavoro e nello sviluppo professionale;
- ✓ agevolare i dipendenti, dando la possibilità a tutti di svolgere le proprie mansioni con impegno e partecipazione, in un luogo di lavoro caratterizzato da benessere ambientale ed organizzativo, privo di particolari disagi;
- ✓ promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Con il presente Piano di Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano quanto sopra indicato, tenendo conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- a) alla partecipazione ai corsi di formazione professionale, che possono offrire la possibilità di crescita e di miglioramento;
- b) agli orari di lavoro;
- c) alle iniziative per garantire le pari opportunità nelle assunzioni;
- d) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità.

Art. 2

OBIETTIVI

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022 del Comune di Pescia si pone in continuità con i precedenti piani 2018/2020 e 2019/2021, i cui obiettivi sono stati raggiunti grazie alla sinergia di tutte le posizioni apicali dell'Ente con le dirigenze che hanno attivato controlli al fine di individuare eventuali casi di malessere/disagio e messo in atto una costante prevenzione.

Essendo i suddetti obiettivi strumenti basilari per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio, vengono riproposti anche nel nuovo piano in continuità con il precedente 2019/2021. Nello specifico:

OBIETTIVO 1 Ambito d'azione: **ambiente di lavoro**

- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Il Comune di PESCIA si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- 1) Pressioni o molestie sessuali;

- 2) Casi di *mobbing*;
- 3) Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- 4) Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comitato Unico di Garanzia, si propone il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a. razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione in materia di pari opportunità.
- b. assicurare nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità di fatto, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.
- c. favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.
- d. valorizzare le buone pratiche e le soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo (a titolo di esempio: sperimentazione di modalità organizzative innovative nella gestione dei turni - collocazione temporale delle riunioni tenendo conto anche delle esigenze di conciliazione vita-lavoro, etc).
- e. favorire la staffetta generazionale con opportuna organizzazione del lavoro.
- f. garantire il rispetto del D.lgs 81/08 circa la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Azioni positive

1. Organizzazione di almeno n. 2 incontri aventi ad oggetto "*la comunicazione assertiva*", attivando una sorta di riflessione sulla collaborazione soggettiva (sia tecnicamente che a livello umano) ed il "*mobbing*".

OBIETTIVO 2 Ambito di azione: **assunzioni**

- garantire le pari opportunità nelle procedure di assunzione del personale.

Azioni positive

1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Escludere categoricamente che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo. L'eventuale scelta del candidato dovrà essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune s'impegna a stabilire requisiti d'accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

4. Non prevedere posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

OBIETTIVO 3 Ambito di azione: **conciliazione, flessibilità orarie, congedi parentali, mobilità.**

- favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario in entrata ed uscita dal posto di lavoro.
- promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori; si vuole così migliorare la qualità del lavoro e potenziare le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
- realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
- applicare puntualmente la vigente normativa e ad informare i lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa. Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le R.S.U.

Azioni positive

1. Consolidare nel triennio le nuove forme di flessibilità dell'orario in entrata ed uscita dal posto di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, con possibilità di recupero settimanale.
2. Disponibilità ad accogliere, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste di agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie, per esempio a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.
3. Quando non richiesta dal lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero, da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

OBIETTIVO 4 Ambito di azione: **formazione**

- programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale, assicurando per ogni area gestionale e per ciascuna specifica competenza, almeno un percorso formativo annuo nel rispetto comunque dei parametri di legge disciplinanti la spesa per formazione.
- migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azioni positive

1. I percorsi formativi dovranno essere organizzati, ove possibile, in modo da consentire la conciliazione tra vita professionale e familiare ed, altresì, in orari compatibili con quelli dei lavoratori part-time. A tal fine, verrà data particolare importanza all'auto-formazione.
2. Predisporre, ogni trimestre, riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.
3. Superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare, nei confronti dei dipendenti, effetti diversi a seconda del sesso con pregiudizio della formazione.
4. Porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia, detenzione forzata ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
5. Organizzazione di incontri, rivolti a tutti i dipendenti, con professionisti qualificati, quali psicologi, volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo dell'ente ed eventualmente, se necessario, che sviluppino strategie ed interventi di attivazione del suo raggiungimento.

OBIETTIVO 5 Ambito di azione: **garanzia di pari possibilità di sviluppo di carriera e professionalità**

- fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

In particolare, per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale ottica, deve essere inquadrata la recente Legge n. 81/2017, in precedenza citata, che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per quanto riguarda in particolare la Pubblica Amministrazione, il riferimento normativo è l'art. 14 della Legge n. 124/2015 e la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017 in materia di lavoro agile.

Azioni positive

1. Applicazione dei vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

2. Monitoraggio degli strumenti di conciliazione, in un'ottica di uniformità dei criteri valutativi e di eliminazione di ogni possibile distorsione.
3. Sperimentazione di modalità di lavoro agile, coerentemente con le recenti norme in precedenza citate. Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il digital gap tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani.

La realizzazione dei sopracitati obiettivi non potrà prescindere da un'adeguata formazione rivolta innanzitutto ai dirigenti e da una informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa. Informazione che utilizzerà prevalentemente la rete e le sue potenzialità, anche per costruire uno spazio in grado di orientare le persone e le famiglie sulle azioni di sostegno e sui servizi cittadini a favore delle esigenze di conciliazione dei/delle dipendenti.

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

OBIETTIVO 6 Ambito di azione: **informazione**

- promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Promuovere, altresì, la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Azioni positive

1. Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.
2. Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente - anche attraverso la pubblicazione sul sito web comunale ed incontri del personale - sulle tematiche delle pari opportunità.
3. Informazione ai cittadini, anche attraverso la pubblicazione sul sito web comunale, di normative, disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive.

Art. 3

AREE TEMATICHE DA SVILUPPARE

Negli ultimi anni, le limitazioni delle assunzioni, per gli enti locali, ha determinato la diminuzione del numero del personale, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente

aumento del carico di lavoro per il/le dipendenti. Inoltre, la riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro e che, di conseguenza, sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo.

In aggiunta a ciò, le recenti riforme della pubblica amministrazione, per esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la trasparenza dell'azione amministrativa per citarne alcune, la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la mancata sostituzione del personale cessato, continuano a determinare un forte impegno, da parte del personale, nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro; inoltre, obbligano la struttura e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze.

Detto ciò, dal lavoro del CUG, dovranno emergere riflessioni e proposte e di conseguenza interventi ed attività che, si auspica, saranno poi consolidate e sviluppate dalla nostra Amministrazione.

Art. 4

DURATA DEL PIANO E PUBBLICIZZAZIONE

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Trasparenza" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

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

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale del Comune sulle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione già nella prima fase di attuazione del Piano.