



Comune di PALAZZUOLO SUL SENIO
Città metropolitana di FIRENZE

PIANO TRIENNALE
AZIONI POSITIVE
2024 – 2026

Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246” e s.m.i.

Relazione introduttiva:

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 non ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione sia diretta che indiretta e “temporanee” in quanto necessarie fino a quando si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

L’art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare 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, fra l’altro, promuovono l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Punti indiscutibili della Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell’uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall’esistenza di differenze.

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, l’Ente intende consolidare quanto già realizzato in passato ed estendere ulteriormente le proprie azioni al fine di rimuovere eventuali ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomo e donna nell’accesso al lavoro e nell’avanzamento di carriera, compatibilmente con le esigenze familiari di ciascuno.

Nella prima parte del piano sono forniti elementi per un’analisi del contesto organizzativo aggiornato alla data del 01.01.2024; nella seconda parte vengono individuati gli obiettivi da raggiungere nel triennio 2024-2026 attraverso la realizzazione delle azioni positive, indicando gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

Organizzazione dell’Ente:

SERVIZI	Uffici
Affari Generali – Gestione Risorse	Servizi al cittadino e gestione personale
	Affari generali
	Tributi – Economato e Sviluppo Economico
	Economico – Finanziario
Assetto del territorio	Urbanistica e Lavori Pubblici

Fotografia personale di ruolo al 1° Gennaio 2024:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la rappresentanza maschile e femminile:

TOTALI PER GENERE	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIPENDENTI IN SERVIZIO	2	4	6
%	33%	67%	100%

TOTALI PER SERVIZIO	AFFARI GENERALI E GESTIONE RISORSE	ASSETTO DEL TERRITORIO	TOTALE
DIPENDENTI IN SERVIZIO	3	3	6
UOMINI	0	2	2
DONNE	3	1	4

TOTALI PER CATEGORIA	A	B	C	D	TOTALE
DIPENDENTI IN SERVIZIO	0	3	2	1	6
UOMINI	0	2	0	0	2
DONNE	0	1	2	1	4

TOTALI PER AREA	AREA TECNICA	AREA AMMINISTRATIVO - CONTABILE	AREA VIGILANZA	AREA OPERATIVA-SUPPORTO	TOTALE
UOMINI	0	0	0	2	2
DONNE	0	3	0	1	4

TOTALI PER FIGURE APICALI	SEGRETARIO COMUNALE	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	RESPONSABILI UFFICIO E CAPO OPERAI
UOMINI	0	0	0
DONNE	0	1	1

TOTALI PER TEMPO LAVORO	PART TIME 50%	PART TIME > 50%	% SUL TOTALE
UOMINI	0	0	0
DONNE	0	0	0

I dati sopra riportati dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Palazuolo sul Senio da parte delle donne non incontri ostacoli particolari.

Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro. Dall'analisi della situazione del personale dipendente, in un'ottica di pari opportunità di genere, non emergono particolari criticità ai sensi dell'art. 48 D. Lgs 198/2006 e non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile poiché, tenendo conto della collocazione del personale femminile nei diversi livelli d'inquadramento, di area e nelle posizioni gerarchiche, si rileva un divario fra generi inferiore ai due terzi.

Al momento, quindi, non sussistendo significative condizioni di divario, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione d'iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

La forte presenza femminile conferma infine la necessità di porre particolare attenzione nella gestione del personale agli aspetti riguardanti la conciliazione tra vita familiare e vita professionale, tra tempi di lavoro e tempi di cura, anche promuovendo una maggiore condivisione delle funzioni di cura tra uomini e donne.

L'Amministrazione comunale si prefigge come obiettivi di continuare a garantire e promuovere:

- **Obiettivo 1** Istituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) non costituito in vigenza del precedente piano;
- **Obiettivo 2** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni;
- **Obiettivo 3** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali;
- **Obiettivo 4** Pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- **Obiettivo 5** Conciliazione utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- **Obiettivo 6** Sicurezza e benessere sui luoghi di lavoro;
- **Obiettivo 7** Dignità del personale e valorizzazione del lavoro;
- **Obiettivo 8** Sviluppo carriera e professionalità;
- **Obiettivo 9** Diffusione e informazione sulle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE PIANO TRIENNALE 2021/2023	
ISTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)	<p>L'Amministrazione comunale, nel prestare attenzione ai temi inerenti le problematiche di genere ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, intende costituire il Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art. 21 della Legge 183/2010, che ha modificato integrandolo l'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, inteso a favorire tutte le iniziative per realizzare pari condizioni tra uomo e donna nell'ambiente di lavoro. Sarà avviata la procedura per l'individuazione dei membri di tale comitato, che si concluderà in corso d'anno.</p> <p>Il CUG è chiamato ad esercitare compiti propositivi, consultivi e di verifica, in precedenza demandati ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing oltre a quelli previsti dal d.lgs.165/2001.</p> <p>Esso ha il compito di promuovere altresì la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel situazione lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per</p>

	<p>tutte le figure dirigenziali. Il CUG ogni anno dovrà redigere una relazione sulla situazione del personale dell'Amministrazione riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nel luogo di lavoro.</p> <p>Il CUG, quindi, si propone come soggetto del tutto nuovo, costituendo una rilevante innovazione metodologica, in quanto, sulla base del ruolo propositivo, consultivo e di valutazione attribuitogli, può stabilire una fattiva cooperazione tra i diversi attori del processo politico – gestionale dell'Ente.</p>
<p>TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTIE, MOBBING, DISCRIMINAZIONI</p>	<p>Il Comune si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, ritenendo quale valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo loro condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminanti, determinate ad esempio da :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pressioni o molestie sessuali • casi di mobbing • atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta.
<p>GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E NEGLI ORGANISMI COLLEGIALI</p>	<p>1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno 1/3 dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità</p> <p>2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere</p> <p>3. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o solo donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato il Comune di Palazzuolo Sul Senio valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.</p>

	<p>4. Ai soli fini della nomina di organismi collegiali interni al Comune composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.</p>
<p align="center">PARI OPPORTUNITA' IN MATERIA DI FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE</p>	<p>1. I piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare corsi di formazione e aggiornamento individuati nel rispetto dei vincoli finanziari; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazioni in orari, e sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.</p>
	<p>2. Consentire la formazione al maggior numero di dipendenti possibile. Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio personale</p>
	<p>3. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. assenza per congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattie...) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante.</p>
	<p>4. Coinvolgere i dipendenti nel miglioramento della definizione dei percorsi formativi tramite un sistema di valutazione della formazione ottenuta</p>
	<p>5. Creazione e aggiornamento di una banca dati completa della formazione effettuata che consenta l'estrapolazione dei dati statistici</p>
	<p>6. Conservazione nei fascicoli dei dipendenti degli attestati relativi alla formazione ottenuta.</p>

	<p>7. Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.</p>
<p>CONCILIAZIONE E UTILIZZO FORME DI FLESSIBILITA' ORARIE AL FINE DI ELIMINARE FORME DI DISAGIO</p> <p>Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendono in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:</p>	<p>1. Facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full - time a part - time e viceversa su richiesta del dipendente interessato compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.</p> <p>2. Conferma della flessibilità di orario sia in entrata sia in uscita, con particolare con riferimento alle esigenze legate all'istruzione obbligatoria dei figli</p> <p>3. In presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura dei disabili, anziani, minori e su richiesta di personale interessato, potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e nel rispetto delle esigenze di servizio, potrà essere valutata la possibilità di attivare il telelavoro.</p> <p>4. Diffusione di una cultura della tutela della genitorialità specie nei primi mesi di vita del bambino dell'handicap sensibilizzando responsabili e dipendenti sull'importanza e peculiarità degli strumenti di tutela previsti dalla normativa specifica rispetto ad altri tipi di permessi personali.</p> <p>5. Regolamentazione del lavoro agile e del lavoro dal remoto previsti dalla CCNL</p>
<p>SICUREZZA E BENESSERE SUL LUOGO DI LAVORO</p>	<p>1. È stato nominato il medico competente e i dipendenti sono sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo.</p> <p>2. È stato nominato il Responsabile Esterno del Servizio prevenzione e Protezione.</p>

	<p>3. Si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e all'individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sui luoghi di lavoro e a calendarizzare i percorsi informativi e formativi.</p>
	<p>4. A seguito della somministrazione da parte del CUG del questionario a tutti i dipendenti sulle condizioni di lavoro presso il nostro Ente, verrà compiuta l'analisi degli esiti delle indagini. Saranno messi a sistema punti di forza e criticità rilevate, al fine di predisporre proposte che vadano nella direzione del miglioramento per il superamento delle criticità emerse.</p> <p>È altresì intenzione di lavorare su un progetto di collaborazione con il Responsabile della prevenzione e protezione dell'Amministrazione per lo scambio d'informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo.</p>
<p>DIGNITÀ DELLA PERSONA E VALORIZZAZIONE DEL LAVORO</p>	<p>1. L'amministrazione promuove azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico. È prevista la divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.</p>
<p>SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ</p>	<p>1. Favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative e con le disponibilità di risorse finanziarie in tema d'incentivi e di progressioni economiche.</p>

	<p>2. Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.</p> <p>Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile. Utilizzare sistemi premianti selettive secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici nonché delle progressioni economiche senza discriminazione di genere.</p> <p>Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazione. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.</p>
<p>DIFFUSIONE O INFORMAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITÁ</p>	<p>1. L'ente si pone l'obiettivo di sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità. Viene promosso l'utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive e di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori").</p>
	<p>2 Il presente piano valido per il triennio 2024/2026 sarà pubblicato all'albo pretorio e sul sito istituzionale del Comune nell'apposita sezione dedicata al tema delle pari opportunità.</p>

	<p>3. Di esso sarà data informazione al personale dipendente del Comune di Palazzuolo Sul Senio con invito ai Responsabili di Servizio di dare attuazione a quanto previsto.</p>
	<p>4. Particolare attenzione sarà data all'informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche del mobbing e delle molestie sessuali attraverso comunicazioni e approfondimenti curati dal CUG.</p>
	<p>5. Promozione di una campagna interna finalizzata ad una riflessione sul ruolo dei genitori e dipendenti con i genitori anziani e con problematiche sanitarie sul possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare anche con l'utilizzo di strumenti e metodi innovativi di sensibilizzazione.</p>
	<p>6. Costante aggiornamento delle cartelle relative alle informazioni sul personale relative ai vari tipi di permesso e di congedo anche per lavoratori disabili, invalidi o per lavoratori che assistono familiari con disabilità.</p>
	<p>7. Promuovere e valorizzare il ruolo del CUG attraverso la partecipazione alle iniziative dell'Assessore alle pari opportunità.</p>

Durata del piano e disposizioni finali

Il presente piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli informazioni, osservazioni suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente che potranno essere presentati al CUG in modo di poter procedere, alla scadenza ad un aggiornamento adeguato e condiviso

È pubblicato su sito Internet del Comune nella Sezione *Amministrazione Trasparente*.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Palazzuolo Sul Senio.

L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti i soggetti impegnati e coinvolti e/o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità dei singoli di dare contenuto e coerenza all'iniziativa e sulle loro motivazioni.