



COMUNE DI
POGGIO A CAIANO

Comune di Poggio a Caiano

(Prov. di Prato)

OGGETTO: Piano Azioni Positive ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo 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”*.

Allegato al P.I.A.O.

Relazione introduttiva:

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni adottino piani triennali di azioni positive volti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra donne e uomini.

L'amministrazione pubblica, come previsto dall'articolo 7 del D.lgs. 30 marzo 2001, n.165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipende delle pubbliche amministrazioni*" garantisce pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Le azioni positive sono fondate sul principio dell'uguaglianza sostanziale di cui all'articolo 3 della Costituzione che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso, eliminando prassi e consuetudini sfavorevoli che derivano dall'esistenza di suddette differenze.

Il presente Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Poggio a Caiano.

Il piano programmatico delle azioni positive, riconosciuto come uno strumento operativo della politica europea, è previsto per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità di genere nei luoghi di lavoro.

Le Azioni positive sono misure speciali che mirano a rimuovere le situazioni che ostacolano non solo la piena ed effettiva parità di opportunità tra i generi, ma anche quelle che impediscono la realizzazione di adeguate condizioni di lavoro e lo sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il Piano delle Azioni Positive si pone da un lato come obbligo di legge, dall'altro come strumento che, tenuto conto della realtà e delle dimensioni dell'Ente, definisce proposte utili e necessarie a garantire la rimozione degli ostacoli sopracitati e la realizzazione di un giusto equilibrio tra responsabilità professionali e familiari.

Il benessere organizzativo e lavorativo si basa sulla capacità dell'Ente di promuovere, sviluppare e mantenere il benessere psico-fisico e sociale dei dipendenti per tutti i livelli e i ruoli.

Gli obiettivi del Piano triennale delle Azioni Positive riguardano quattro aree di intervento:

- formazione e professionalità;
- benessere organizzativo e ambiente di lavoro;
- contrasto alla discriminazione e alla violenza morale e psicologica;
- pari opportunità ed equità di genere.

In questo contesto la valorizzazione delle persone e delle loro differenze è quindi un elemento fondamentale di qualità che richiede politiche di gestione e sviluppo delle

risorse umane coerente con gli obiettivi di miglioramento del contesto socio-lavorativo e del rapporto tra vita e lavoro.

L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività dipendono dal miglioramento dell'organizzazione del lavoro: un contesto lavorativo improntato al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori rappresenta un elemento imprescindibile per garantire il miglior risultato in termini produttività e di affezione al lavoro.

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 prevenire le situazioni di malessere tra il personale e rimuovere eventuali ostacoli all'attuazione dei principi di pari opportunità, alla tutela del benessere lavorativo e alla realizzazione di eque politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nella prima parte del piano vengono forniti elementi per un'analisi del contesto organizzativo mentre 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. Il presente piano, valido per il triennio 2024-2026, viene pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Poggio a Caiano e reso disponibile alla consultazione da parte dei dipendenti.

Nel periodo di vigenza, presso il Comitato Unico di Garanzia, mediante un'email dedicata, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni proposte dal personale dipendente, dalle RSU e dalle OO.SS. Territoriali al fine di poter procedere ad eventuali aggiornamenti.

Organico del Comune di Poggio a Caiano:

Il Piano triennale delle Azioni Positive del Comune di Poggio a Caiano muove dalla rilevazione della differenza di genere nell'organico del Comune. Al 31 dicembre 2023 si rileva quanto segue:

- Dipendenti di ruolo in servizio n. 38, di cui n. 24 donne e n. 14 uomini;
- Posizioni apicali n. 5, di cui n. 3 donne e n. 2 uomini.

DIPENDENTI SERVIZIO TEMPO INDETERMINATO AL 31/12L 31/12	IN A	CATEGOR IA A	CATEGOR IA B	CATEGORI A C	CATEGORI A D	TOTALE
DONNE		0	2	14	7	2424
UOMINI		2	1	8	3	1414

FIGURE AL 31/12	APICALI	SEGRETARI O COMUNAL E	POSIZIONI ORGANIZZATIV E
DONNE		1	2
UOMINI			2

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.

Al momento quindi, non sussistendo significative condizioni di divario, le azioni del piano saranno soprattutto volte a tutelare quanto già realizzato in un'ottica di potenziamento e valorizzazione delle opportunità e delle competenze delle lavoratrici donne e dei lavoratori uomini, mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno. La maggiore presenza femminile conferma infine la necessità di promuovere una maggiore condivisione delle funzioni di cura tra uomini e donne al fine di presidiare l'uguaglianza delle responsabilità professionali e familiari, ponendo

quindi particolare attenzione alla promozione del miglioramento del rapporto vita-lavoro.

Obiettivi del piano:

Gli obiettivi che si perseguono nella redazione del Piano delle Azioni Positive, sono:

- Partecipazione a corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e sviluppo delle competenze e conoscenze;
- Consolidamento della conciliazione dei tempi del lavoro professionale, familiare e del tempo libero;
- Garanzia del benessere organizzativo e lavorativo dei dipendenti dell'Ente;
- Realizzazione di un sistema di welfare all'interno del Comune;
- Diffusione di informativa relativa al ruolo e alle funzioni del C.U.G.
- Condizioni di parità e pari opportunità di lavoro e sviluppo professionale per tutto il personale dell'Ente;
- Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Azioni positive:

Nell'elaborazione delle proposte per il Piano Triennale si è valutata l'importanza di promuovere un approccio alla gestione delle risorse umane finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che garantisca effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, favorendo l'espressione del potenziale individuale all'interno dell'organizzazione e tutelando la gestione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare riferimento alle seguenti azioni positive:

AZIONE N. 1 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE

Programmare attività formative volte a favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti; le conoscenze acquisite mediante corsi di formazione e aggiornamento potranno essere utili ai fini dello sviluppo di carriera e/o l'assunzione di incarichi per migliorare la qualità del lavoro mediante la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

I corsi di formazione e aggiornamento dovranno essere accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia, orario di lavoro part-time, al personale in congedo e, più in generale, a tutti coloro che sono assenti per tempi prolungati, al fine di favorirne il reinserimento.

Viene assicurata una partecipazione equilibrata per genere ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari

esigenze. L'intento è quello di garantire la crescita professionale di carriera del proprio personale attraverso la partecipazione ai corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere e nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge. Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e gli interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro in un ambiente stimolante al fine di promuovere il miglioramento della performance dell'Ente e nel contempo favorire l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita, necessaria per le attribuzioni di progressioni di carriera, di incentivi e di progressioni economiche.

Lo scopo dell'effettuazione di corsi di formazione e aggiornamento riguarda non solo gli obiettivi di crescita professionale ma anche la diminuzione del divario di competenze dettate dall'assenza prolungata del personale o dall'invecchiamento dello stesso.

I progetti di formazioni e aggiornamento potranno essere svolti anche dal personale interno competente per singole materie e dovranno essere estesi anche all'Amministrazione Comunale e alle figure dirigenziali apicali.

AZIONE N.2 – CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Promuovere la pari opportunità di genere e favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità professionali, familiari e tempo libero, mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo dello stesso.

Fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico, al fine di favorire la qualità della vita e del lavoro delle persone, si conferma la scelta di valutare specifiche necessità di tipo familiare o personale, nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio, avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Sono e saranno sostenute e sviluppate le attività finalizzate alla prevenzione e rimozione dell'isolamento e per garantire che il ruolo della donna nella famiglia non costituisca ostacolo nella progressione di carriera.

Al fine di garantire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro viene prevista la possibilità di continuare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, mantenendo forme di utilizzo su base mensile o settimanale a progetto.

Il consolidamento e miglioramento dell'esperienza avviata di smart-working è previsto nell'ottica del potenziamento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

L'obiettivo è quello di sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- implementare la strumentazione tecnologica che consente l'attività di lavoro agile;
- garantire l'interconnessione tra i lavoratori, aumentando la responsabilizzazione dei singoli e dei gruppi di lavoro;

- adeguare e potenziare i sistemi di controllo interno in modo che siano compatibili con la modalità agile di prestazione lavorativa;
- definire l'obiettivo di garantire al proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi della modalità di lavoro agile, tenuto conto ed individuando i servizi che sono compatibili con la suddetta modalità.

AZIONE N.3 – BENESSERE ORGANIZZATIVO E AMBIENTE DI LAVORO

Il benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro riguarda l'ergonomia dei luoghi di lavoro e la dotazione al personale di adeguata strumentazione a cui si aggiunge la creazione di un sistema di promozione dell'attenzione e dell'impegno all'ascolto, alla valutazione e alla rimozione di situazioni conflittuali sul posto di lavoro.

Lo scopo è quello di migliorare la qualità del lavoro e la produttività dei dipendenti tramite l'istituzione di postazioni di lavoro che tengono conto della condizione di benessere della persona relativamente alla luminosità, al rispetto degli aspetti ergonomici e della dotazione informatica delle postazioni.

Ulteriore obiettivo riguarda la necessità di tutelare i dipendenti, mediante il monitoraggio costante da parte dell'Ente, coadiuvato dal C.U.G., in presenza di situazione di conflitto o disagio. L'Ente deve promuovere azioni di mediazione, forme consone di gestione dei conflitti e/o disagi e risoluzione di situazioni relative a casi, quali: pressioni o molestie sessuali, mobbing, straining, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori e discriminazioni o trattamenti non paritari nei confronti dei dipendenti, volti direttamente o indirettamente a ledere il principio di uguaglianza sostanziale.

Al fine di incentivare il miglioramento della qualità del lavoro e favorire la produttività dei dipendenti mediante la tutela del benessere organizzativo e lavorativo, è opportuno somministrare agli stessi un questionario sullo stress correlato per individuare le situazioni di criticità e muovere, durante il triennio 2024-2026, verso adeguate soluzioni.

AZIONE N.4 – WELFARE

Il Comitato Unico di Garanzia sostiene e supporta l'Amministrazione nell'attuazione di azioni promotrici del welfare rivolte al personale dell'Ente, in particolare incentivando l'informativa al personale, tramite anche canali esterni, in merito alle agevolazioni e ai benefits previsti per il pubblico impiego in riferimento al sistema pensionistico, alle tematiche di cura, della salute, della cultura e del tempo libero e istituendo un welfare sanitario integrativo che riduca in parte i costi sanitari del singolo dipendente.

AZIONE N. 5 – CUG

Al fine di incentivare la diffusione e pubblicizzazione del ruolo del C.U.G., si individuano specifici obiettivi, quali:

- Trasmissione ai dipendenti dei materiali informativi sull'attività del C.U.G.;
- Istituzione di una pagina dedicata al C.U.G. sul sito web dell'Ente, sulla quale saranno pubblicati gli aggiornamenti periodici delle attività del Comitato in materia di promozione della parità di genere, contrasto alla discriminazione di ogni tipo e tutela del benessere organizzativo e lavorativo dei dipendenti;
- Creazione di un'email istituzionale del C.U.G. alla quale i dipendenti possono inviare pareri, osservazioni, suggerimenti e/o dichiarazioni relative alla condizione lavorativa dei singoli dipendenti;
- Valutazione e modificazione del Regolamento per il funzionamento del C.U.G., approvato con Deliberazione del 26 gennaio 2012, n.7;
- Organizzazione di incontri e seminari di sensibilizzazione, rivolti ai dipendenti, alle figure apicali e agli amministratori, sulle tematiche dei diritti e doveri dei dipendenti, delle pari opportunità, sulla divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, pressioni o molestie sessuali, mobbing, straining, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori e discriminazioni o trattamenti non paritari nei confronti dei dipendenti, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, al fine di garantire pari dignità di trattamento tra donne e uomini sul lavoro.

Si promuovono infine riunioni con i dipendenti per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del "Piano di Azioni Positive".

AZIONE N. 6 – SVILUPPO DELLA CULTURA DI GENERE, VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITA' E PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'

L'obiettivo è quello di sensibilizzare i dipendenti sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra donne e uomini 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.

Al fine di tutelare le pari opportunità sono previste comunicazioni ed informative mirate che tengano conto della tutela di questo aspetto.

Si ribadisce il rispetto e la tutela fino ad ora garantiti, in merito all'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali, alla parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera, alla rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garanzia dell'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate,

alla riserva alle donne di almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e all'osservanza del principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; alla promozione di interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed alla salvaguardia della professionalità.