

Allegato a)

Comune di Arcidosso
Provincia Grosseto

**Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità
2024/2026**

Premessa

Il presente Piano si pone in un'ottica di continuità rispetto a quello del triennio precedente. Dalle verifiche effettuate, è emersa la sua attuazione e il buon esito delle azioni intraprese.

Non si sono rilevate ipotesi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.

Analisi dati del Personale

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 17/04/2024 (DATA ULTIMA MODIFICA ORGANIGRAMMA)

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. 25

DONNE N. 9

UOMINI N. 16

Così suddivisi per SERVIZIO:

AREE	UOMINI	DONNE	TOTALE
AFFARI GENERALI	3	4	7

AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	5	6
TECNICA	9	0	9
TRANSIZIONE DIGITALE E.Q. ART 110			
POLIZIA MUNICIPALE* <small>Servizio associato con comune di Castel del Piano</small>	3		3
Totale	16	9	25

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
OPERATORI	1	
OPERATORI ESPERTI	7	1
ISTRUTTORI	6	6
FUNZIONARI ED E.Q.	2	2
Segretario generale		1
TOTALE	16	10

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO
DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

CATEGORIA FUNZIONARI ED E.Q.	UOMINI	DONNE	TOTALE
Rapporto di lavoro a tempo pieno	2	2	4
Rapporto di lavoro a part-time			

CATEGORIA ISTRUTTORI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Rapporto di lavoro a tempo pieno	6	5	11
Rapporto di lavoro a part-time		1	1
CATEGORIA OPERATORI ESPERTI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Rapporto di lavoro a tempo pieno	7	1	8
Rapporto di lavoro a part-time			
CATEGORIA OPERATORI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Rapporto di lavoro a tempo pieno			
Rapporto di lavoro a part-time	1		1

Dalla valutazione analitica dei suddetti dati emerge che la struttura organizzativa del Comune di Arcidosso vede, nel complesso, una buona presenza femminile; i servizi nei quali si registra la totale assenza di personale femminile è la Polizia municipale e l'ufficio tecnico.

Il presente Piano, garantendo la continuità con il piano del triennio precedente, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento operativo per l'applicazione concreta dei principi di pari opportunità sia verso l'interno dell'Ente, che verso l'esterno, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1

Obiettivi

Valutata la realtà e le dimensioni dell'Ente e preso atto degli esiti positivi del piano precedente, gli obiettivi che l'Amministrazione persegue con questo Piano sono:

- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso e le opportunità di lavoro;
- orientare l'offerta formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi di genere;
- migliorare l'organizzazione dei tempi e dei metodi di lavoro, per favorire l'espressione del potenziale individuale e la conciliazione delle responsabilità familiari e professionali;
- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Art. 2

Ambito d'azione: uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso e le opportunità di lavoro

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità 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 deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Ambito di azione: orientare l'offerta formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi di genere

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Sarà data 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 o malattia ecc.), anche attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative.

Ambito di azione: migliorare l'organizzazione dei tempi e dei metodi di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori

1. Il Comune di Arcidosso favorisce l'adozione di politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, prendendo in considerazione eventuali situazioni di svantaggio personale, sociale o familiare dei lavoratori e delle lavoratrici, ponendo la persona al centro dell'attenzione dell'Amministrazione e cercando di contemperare le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti e dei cittadini.

2. Il Comune promuove pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di difficoltà, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter superare eventuali problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori. A tal fine, l'azione del comune sarà orientata a:

- favorire e incentivare, ove possibile, l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri;
- migliorare l'efficienza della struttura anche attraverso un'organizzazione del lavoro improntata alla flessibilità delle condizioni e dei tempi di lavoro, per esempio favorendo l'utilizzo dello strumento del part-time o promuovendo la possibilità di concordare con il proprio dirigente di riferimento, nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale, forme di flessibilità oraria in caso di valide esigenze familiari e personali;
- procedere, in conformità ai nuovi indirizzi legislativi, all'approvazione di un piano volto all'attivazione del lavoro agile.

Ambito di azione: tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

1. Il Comune di Arcidosso si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

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

2. Con deliberazione del C.C. n. 11 del 26/04/2012 recante "Attivazione della gestione associata del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità uomo/donna (C.U.G.), di cui alla deliberazione n.12 del 29.02.2012 della Conferenza dei Sindaci dell'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana. Approvazione schema di convenzione per la gestione in forma associata" si è stabilito di gestire in forma associata il C.U.G. che oltre ad avere un ruolo propositivo, ha il compito di svolgere l'attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità. Attualmente è in fase di verifica la perdurante costituzione del C.U.G. nell'ambito dell'Unione dei Comuni, al fine di raccordarsi con la struttura di riferimento.

3. Il Comitato Unico di garanzia ha, tra l'altro, come obiettivo l'elaborazione di uno specifico codice di comportamento nella lotta contro le molestie sessuali.

Art. 3

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e comunque fino alla approvazione del nuovo Piano.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Arcidosso.

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