Comune di Cecina
Provincia di Livorno

Allegato B

PIANO delle AZIONI POSITIVE

del Comune di Cecina

TRIENNIO 2025-2027

Indice generale

Premessa pag. 3

Comitato Unico di Garanzia (CUG) pag. 5

Azioni Positive Triennio 2020-2022 Dati sul personale del Comune di Cecina pag 7

Obiettivi Generali pag 8

Obiettivo a) Formazione pag 8

Obiettivo b) Benessere Organizzativo e Conciliazione dei tempi pag 9

Obiettivo c) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica pag 10

Obiettivo d): Sviluppo carriera e professionalità pag 10

Obiettivo e) Politiche di reclutamento e gestione del personale pag 10

Monitoraggio del Piano pag 11

Durata pag 11

Fonti Normative pag 12

Premessa

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

Il Piano per il triennio 2024-2026 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al D.Lgs. n. 198/2006 che all'articolo 48 stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), e del Piano Integrato attività e organizzazione (PIAO) che ai sensi dell'art 6 del D.L 81/2021 ha assorbito tra gli altri il Piano della Performance ed il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) che sono parte integrante di un insieme di azioni programmatorie e strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.
Grazie alle segnalazioni del CUG, il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

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 volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:
–Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
–Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

–Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
–Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano e1etti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
–Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
–Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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, la quale ha richiamato la Direttiva n. 5 del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "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 posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della di1erenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta ra1orzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace.

L'iter da seguire per la redazione di un Piano delle Azioni Positive si compone di una serie di passaggi, tra i quali:–analisi della situazione di partenza e dei contenuti degli altri strumenti di pianificazione e di programmazione;–individuazione delle azioni positive;–approvazione del Piano.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027 del Comune di Cecina rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Gli obiettivi generali del Piano delle Azioni Positive del Comune di Cecina per il triennio 2025-2027 sono indicati nel presente documento.

Le azioni positive di questo piano, in continuità con i precedenti Piani, hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti che dell'Amministrazione Comunale.

Per benessere organizzativo, si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano. Tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. È per questo che diventa necessario sviluppare competenze legate alla dimensione emozionale, ovvero al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.

1.1 IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

L'art. 21 della L. n. 183/2010 ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, istituendo il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni" .

La direttiva del 4 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione – denominata "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 04 novembre 2010, n. 183)" esplicita, al punto "3.2 Compiti", che il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.

Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione. Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dallo stesso Ente.

Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro. E' quindi opportuno, in tale ottica, il concretizzarsi delle maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte, anche in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Il Comune di Cecina:
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 197 del 14/09/2011, ai sensi della Legge 04/11/2010 n. 183, ha stato istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavoro e contro le discriminazioni" e nominati i relativi membri con scadenza 13/09/2015;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 161 del 14/09/2015 ha previsto il rinnovo del suddetto organismo per ulteriori 4 anni nelle riferibilità soggettive ivi individuate;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 194 del 21/11/2017 ha proceduto all'individuazione del Presidente del"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", nella riferibilità soggettiva del Dirigente dell'ufficio Personale;
- con Giunta Comunale n. 42 del 12/03/2019 con cui si è proceduto all'integrazione della composizione del suddetto Comitato;
- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 183 del 23.10.2020 si è dato atto di procedere alla ricostituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

- l'avviso di manifestazione di interesse è stato pubblicato in data 26 maggio 2021 dando esito negativo ai fini dell'individuazione dei suddetti rappresentanti;

- con Determinazione Dirigenziale n. 385 del 05/05/2022 è stato approvato un nuovo Avviso pubblico, con scadenza presentazione delle domande ore 12.00 del 20 maggio 2022, dandone la dovuta conoscibilità ;

- l'avviso è andato di nuovo deserto;
- con Determinazione Dirigenziale n. 462 del 23/05/2022 sono stati riaperti i termini dello stesso Avviso con nuova scadenza alle ore 12.00 del 7 giugno 2022, con pubblicazione sul sito istituzionale e trasmissione della documentazione ai soggetti preposti;

- rilevato che anche alla suddetta scadenza non è pervenuta alcuna domanda, con determina dirigenziale n. 557 del 09/06/2022 si è proceduto ad una ulteriore riapertura dell'avviso con scadenza le ore 12.00 del giorno 16 giugno 2022;

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 159 del 30.08.2022 sono stati individuati i componenti del CUG , nel modo seguente:

Componenti in rappresentanza dell'Ente

Effettivi:
1) Zianni Maurizio – istruttore direttivo agente di polizia municipale
2) Selvi Chiara – istruttore direttivo amministrativo
3) Taddei Moira – istruttore amministrativo

Componenti designati dalle OO.SS.

Effettivi:
Provenzano Enzo
Villani Lara
Righi Chiara
Supplenti:
Franchi Davide Samuele
Lotti Massimo

Successivamente, a seguito del trasferimento per mobilità esterna di un componente del CUG, con Determina Dirigenziale n. 7 del 07.01.2025 è stato approvato l'avviso pubblico per l'individuazione di n. 1 membro del CUG in rappresentanza della parte pubblica.

Con DGC del 27 gennaio c.a è stato individuato il dipendente membro del Cug .

Il Cug si è riunito in data 17 gennaio 2024 c.a esprimendo parere positivo alla proposta di Piano delle azioni Positive 2025-2027.

Azioni Positive Triennio 2025-2027 Dati sul personale del Comune di Cecina

Prima di procedere con un'analisi dettagliata del piano delle azioni positive, si presenta un prospetto della composizione, per genere, categoria e classi di età, del personale dell'Amministrazione, aggiornato al 31/12/2024.

A tale data il personale in servizio del Comune di Cecina è pari a 154 unità, di cui 5 Dirigenti e un Segretario comunale. Di questi 86 donne e 68 uomini.

qualifica/categoria	posti coperti	di cui donne	di cui uomini
Segretario Comunale	1	0	1
Dirigenti	5	3	2
Specialista area vigilanza	4	1	3
Specialista in attività amministrative contabili	18	11	7
Specialista informatico	2	0	2
Assistente sociale	4	4	0
Specialista in servizi scolastici	1	1	0
Specialista in attività tecniche progettuali	9	5	4
Agente polizia locale	20	12	8
Istruttore informatico	2	0	2
Istruttore amministrativo contabile	46	31	15
Istruttore tecnico	10	5	5
Insegnante	2	2	0
Educatore	5	5	0
Collaboratore amministrativo	5	4	1
Collaboratore tecnico manutentivo	18	0	18
Educatore assistente infanzia	2	2	0
operatore	0	0	1
Totale	**154**	**86**	**68**

Gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) sono così ripartiti: n. 8 di cui n. 4 donne e n. 4 uomini (di cui il Comandante della P.M)

Si tratta di una popolazione prevalentemente femminile, le donne rappresentano il 55,84% del totale.

L'altra caratteristica su cui è opportuno focalizzare l'attenzione è l'età: a fronte di una età media piuttosto elevata di 50 anni, si riscontra che solo n. 23 persone, ovvero il 15% del totale, hanno meno di 40 anni, mentre la maggioranza del personale (101 dipendenti) ha una età compresa tra i 40 e i 60 anni con un incidenza percentuale pari al 66%.

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, notiamo che al 31/12/2024 sono 5 le persone che usufruiscono di un regime orario a part time. Sono prevalentemente donne con una età media di 55 anni.

Obiettivi Generali

Nel corso del triennio il Comune di Cecina intende realizzare il Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:
a) Formazione;
b) Benessere Organizzativo e Conciliazione dei tempi;
c) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.
d) Sviluppo carriera e professionalità
e) Politiche di reclutamento e gestione del personale

Obiettivo a) Formazione

Programmazione di attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale. La scelta del personale da avviare alla formazione verrà operata, all'interno di ciascuna fascia e Settore di appartenenza, nel rispetto assoluto delle pari opportunità.
Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
Nel corso del triennio l'amministrazione intraprenderà vari percorsi formativi anche attraverso la modalità *e-learning* che consente alla totalità del personale dipendente di gestire la partecipazione alle attività formative conciliando i tempi di lavoro con le necessità familiari e garantendo comunque un elevato standard qualitativo.

Azioni:
✔rilevazione delle necessità dei singoli servizi;
✔predisposizione ed attuazione del Piano della Formazione tenendo conto delle reali esigenze dei servizi e dei dipendenti rivolte sia al personale di categoria che ai dirigenti. Sarà dato rilievo ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti;
✔formazione Dirigenti, Posizioni Organizzative, sulle tematiche del benessere organizzativo e relative verifiche;
✔formazione, aggiornamento e sensibilizzazione del personale, in merito ai temi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sullo stress da lavoro-correlato al servizio di appartenenza;
✔formazione e aggiornamento del personale, in merito ai temi della recente normativa europea sulla Privacy;
✔effettuazione di prove di comportamento, previsti dai vari protocolli sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, da adottare in caso di emergenza;

✔realizzazione di studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione del benessere organizzativo, con la predisposizione di riunioni di settore da vagliare successivamente in sede di Conferenza tra il CUG e l'Amministrazione;
✔realizzazione di un percorso di formazione specifica sul tema del contrasto alla discriminazione di genere sul luogo di lavoro in collaborazione con gli Organismi delle pari opportunità.

Obiettivo b) Benessere Organizzativo e Conciliazione dei tempi;

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, 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. Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando così anche piena attuazione alle previsioni del PTPCT con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Anche alla luce della nuova normativa in materia di *Lavoro Agile* si propone di dare impulso alle seguenti attività:
✔promozione di azioni e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di equilibrio e di conciliazione tra vita privata e lavoro e conseguentemente tra tempi di vita e tempi di lavoro;
✔facilitazione di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
✔facilitazione al reinserimento dei dipendenti dal congedo di maternità e/o provenienti da altri settori;
✔analisi e programmazioni di genere che considerino le esigenze dei/lle lavoratori/trici.

Obiettivo c) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, con la rimozione degli ostacoli che generano discriminazioni.

Il Comune di Cecina si impegna a fare si che non si verifichino 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 o indiretta), atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il potenziamento del ruolo del Comitato Unico di Garanzia è finalizzato a migliorare in termini di efficienza ed incisività il ruolo di tale Organismo all'interno dell'Amministrazione informando i dipendenti sul ruolo del C.U.G. curando una sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e delle possibili discriminazioni sui luoghi di lavoro, non solo di genere, comprese le molestie o possibili fenomeni di mobbing.

Azioni:
✔informazione sulla prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di guide e dispense che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti;
✔monitoraggio dello sviluppo di casi di mobbing all'interno dell'Ente, a cura del Cug;
✔predisposizione e diffusione a tutti i dipendenti di un questionario quale strumento utile ad individuare autonomamente probabili condizioni di rischio mobbing;
✔nomina del CUG nella sua nuova composizione a seguito di indizione di procedura comparativa;
✔adozione del Nuovo Regolamento di funzionamento del CUG al fine di rendere il Comitato uno strumento efficace

Obiettivo d): Sviluppo carriera e professionalità
Favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative e con la disponibilità di risorse finanziarie in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategiche: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azioni:
✔Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
✔Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
✔Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Obiettivo e) Politiche di reclutamento e gestione del personale

Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.
A questo scopo le amministrazioni pubbliche, in particolare, devono:
✔ rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
✔ osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
✔ curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);
✔ monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;

✔ adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;
✔ tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001)."

Monitoraggio del Piano

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Cecina attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumenti disponibili, sarà affidato al Dirigente del Servizio Risorse Umane ed al Segretario Comunale, che ne daranno comunicazione al CUG con cadenza annuale.

Il CUG svolgerà i compiti di proposta per le azioni e di verifica sui risultati delle azioni positive individuate, con monitoraggio trimestrale delle azioni intraprese, del loro andamento ed eventualmente con l'individuazione di misure correttive.

Durata

Il piano delle azioni positive deve indicare interventi in linea con i contenuti di alcuni documenti fondamentali dell'Amministrazione come:
1.il Documento Unico di Programmazione – DUP;
2.il PIAO con particolare riferimento al Piano delle Performance ed al Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, PTPCT.

In quest'ottica, in coerenza con tali strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre *"in progress"* e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio successivo.
Nel periodo di vigenza annuale del Piano delle Azioni Positive saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché sia possibile un adeguato aggiornamento.

Il presente Piano delle Azioni Positive verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente.

Fonti Normative

✔**Legge n. 125 del 10 aprile 1991**, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
✔**D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000**, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
✔**Art.7, 54, 57 del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001,** recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alla dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
✔**D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006**, recante "Codice delle opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246";
✔**Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**;
✔**Direttiva 23 Maggio 2007 del Ministro per la Riforma e Innovazione della Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le Pari opportunità,** "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
✔**Decreto Legislativo n. 81 del 9.04.2008,** "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3.08.2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
✔**Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009,** "Attuazione della Legge 4.03.2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione";

✔**Art. 21 della Legge n. 183 del 4.11.2010,** "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazioni di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
✔**Direttiva 4.03.2011** 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 agosto 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 tempo e nei luoghi del lavoro subordinato";
✔**Direttiva 1 giugno 2017 n. 3 in materia di lavoro agile**, "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 tempo di vita e di lavoro dei dipendenti";
✔**Direttiva n. 1 del 24 giugno 2019 in materia di categorie protette,** "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legilativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 – Legee 23 novembre1998, n. 407 – Legge 11 marzo 2011, n. 25".Nel corso del 2019 è intervenuta la Direttiva n. 2 del 7 agosto 2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", che recita, tra l'altro:*"3.2 Piani triennali di azioni positiveLa promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. Al riguardo, il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. I Comitati unici di garanzia devono, quindi, presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall'entrata in vigore della presente direttiva deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile. In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.*