

COMUNE DI BORGO SAN LORENZO
Citta Metropolitana di Firenze

**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2025– 2027**

**AGGIORNAMENTO
SOTTOSEZIONE PROGRAMMAZIONE. 2.2 PERFORMANCE
DEL PIANO INTEGRATO DELL'ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

Premessa

L'art. 48 comma 1 del D.lgs n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede che ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, i comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, 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, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d) della legge 198/2006,

La Direttiva 26 giugno 2019, n. 2/2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni", emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, che sostituisce le precedenti direttive del 23.05.2007 e del 04.03.2011, fornisce le linee di azione che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad attuare riguardanti, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- *prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;*
- *rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;*
- *garanzia del benessere organizzativo e dell'assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;*
- *promozione, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti".*

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.

Il Comune di Borgo San Lorenzo, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende consolidare quanto già realizzato in passato ed estendere ulteriormente le proprie azioni al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

1. Fonti normative

- l'art. 37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n° 300, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994 n°487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n° 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n°165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli: 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5-ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità;
- il D.Lgs. 25 gennaio 2010 n°5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- i vari contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

2. Durata e contenuto del Piano

Il presente Piano ha durata triennale e si sviluppa in tre parti:

- Organizzazione dell'Ente e Personale in servizio
In cui vengono forniti elementi per un'analisi del contesto organizzativo e del personale in servizio nell'Ente.
- Obiettivi
In questa parte sono individuati gli aggiornamenti degli obiettivi da raggiungere nel triennio 2025-2027
- Azioni positive.
Per il raggiungimento degli obiettivi vengono individuati in questa parte gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.
In particolare 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. Le stesse sono altresì 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.

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

3. Personale in servizio

Al 2 gennaio 2025 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la rappresentanza maschile e femminile:

PER GENERE	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIPENDENTI IN SERVIZIO	29	47	76
%	38,15%	61,85%	100%

PER SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
SERVIZIO 1	20	11	31
SERVIZIO 2	3	7	10
SERVIZIO 3	3	22	25
U.O STAFF SEGRETERIA ORGANI DI GOVERNO	2	8	10

PER AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Operatori			
Operatori esperti	15	2	17
Istruttori	2	23	25
Funzionari e E.Q	8	23	31

PER FIGURE APICALI	UOMINI	DONNE	TOTALE
SEGRETARIO C.LE	1		1
RESPONSABILI SERVIZI	2		2
ALTE SPECIALIZZAZIONI		2	
RESPONSABILI U.O- GRUPPI DI LAVORO	5	8	13

PER TEMPO/LAVORO	UOMINI	DONNE	% SUL TOTALE
PART TIME < = 50%		1	1,31%
PART TIME > 50%	1	2	3,94%

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, poiché, tenendo conto della prevalenza complessiva di personale femminile e della sua collocazione nei diversi livelli d'inquadramento e nelle posizioni gerarchiche, non 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 di 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 relativi alla conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, tra tempi di lavoro e tempi di cura, anche promuovendo una maggiore condivisione delle funzioni di cura tra uomini e donne.

Negli ultimi anni si assiste ad incremento dell'utilizzo dei permessi relativi alla cura nell'ambito familiare da parte degli uomini (ad. utilizzo congedo parentale, congedo straordinario ex art. 42. L.104/92, ecc)

4. Obiettivi

Dalla rilevazione del personale in servizio al 1/02/2025 si desume che non occorre intraprendere azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile.

Ad oggi, dall'esame del comportamento adottato dall'Ente nei confronti del personale rileviamo che:

- i percorsi per l'accesso all'impiego o l'avanzamento di carriera sono attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel pieno rispetto del piano della pari opportunità.
- la formazione e l'aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere e sviluppare conoscenze e competenze specifiche, capacità di comunicazione e di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione e con l'esigenza di assicurare il raggiungimento degli attuali standards dei servizi.
Ogni dipendente ha inoltre la facoltà di richiedere la partecipazione a corsi di formazione / aggiornamento al proprio Dirigente/Responsabile, che valuta l'opportunità di detta partecipazione senza discriminazioni tra uomini e donne.
- l'organizzazione del lavoro è stata progettata e strutturata con modalità che favoriscono, per entrambi i generi, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. Nel nuovo "Regolamento orario di lavoro e di servizio e regolamentazione dell'orario flessibile", recentemente approvato con delibera di giunta n. 14 del 30/01/2025, al fine di agevolare i dipendenti, è stata incrementata la flessibilità in entrata fino a 60 minuti in e portata a due ore in uscita. Le richieste di riduzione dell'orario di lavoro per esigenze personali/familiari, sono solitamente accolte compatibilmente con i vincoli normativi.
- nelle commissioni per la selezione del personale è garantita la presenza di entrambi i generi, salvo motivata impossibilità.

L'Amministrazione comunale conferma come obiettivi da garantire e promuovere:

- **Obiettivo 1:** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni
- **Obiettivo 2:** Il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 5:** Diffusione della cultura di genere.

5. Azioni positive

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti azioni positive:

Obiettivo 1

*descrizione: **Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni***

Finalità strategiche : Il Comune di Borgo San Lorenzo 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:

- pressioni o molestie sessuali
- casi di mobbing
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta

Azione positiva 1: Il Comune di Borgo San Lorenzo si impegna garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonale improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti, attraverso l'ascolto dei dipendenti, il controllo dei responsabili sul mantenimento di corretti rapporti interpersonali tra colleghi e l'eventuale sanzionamento di comportamenti lesivi di tale rispetto;

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

Obiettivo 2:

descrizione: **Il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale**

Finalità strategiche: Selezione del personale basata sulla valutazione delle reali attitudini e competenze

Azione positiva 1: Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvo motivata impossibilità.

Azione positiva 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 un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Azione positiva 3: Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Borgo San Lorenzo valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti e cittadini.

Obiettivo 3:

descrizione: **Pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.**

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, 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.

Azione positiva 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..), 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.

Azione positiva 3: utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 4: 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.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Obiettivo 4

descrizione: **Utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.**

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili che permettano una maggiore conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Ampliamento delle fasce di flessibilità orarie in entrata ed uscita avvenuta con l'adozione del nuovo "Regolamento orario di lavoro e di servizio e regolamentazione dell'orario flessibile", approvato con delibera G.C. n. 14 del 30/01/2025.

Azione positiva 2: Su presentazione di motivata richiesta potrà inoltre essere valutata la concessione del part-time qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. .

Azione positiva 3: garantire quanto sopra evidenziato in ordine alle modalità organizzative del lavoro, con particolare riferimento alla strutturazione dell'orario di lavoro. Previa individuazione da parte del Responsabile del servizio dei procedimenti amministrativi smartizzabili, su richiesta del personale può essere stipulato un accordo individuale di lavoro agile nel rispetto delle disposizioni organizzative interne e legislative vigenti.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Obiettivo 5

descrizione: **Diffusione della cultura di genere.**

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili dei Servizi , favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito web del Comune.

Azione positiva 3: istituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G), ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n° 165/2001.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti e ai cittadini

7. Pubblicità

Dalla data della sua esecutività, il presente Piano sarà pubblicato in via permanente sul sito istituzionale del Comune.
