

## **PIANO AZIONI POSITIVE COMUNE DI MONTEMURLO 2025- 2027**

Il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2025-2027 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere nell'ambito del Comune di Montemurlo l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto alle discriminazioni. Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni dello Stato..., predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne."

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento. La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il Comune di Montemurlo adotta il presente Piano.

Dall'analisi dei dati sul personale, inseriti nel documento, si conferma nella struttura organizzativa dell'Ente una prevalente presenza femminile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'ente, sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente, infatti si registra una prevalenza delle donne in tutte le categorie.

Non esistono condizioni di divario economico tra uomini e donne e comunque, l'applicazione dei contratti nazionali limita la possibilità di agire sul fronte retributivo, pertanto le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne e ai lavoratori uomini e a valorizzare le competenze di entrambi i generi.

### **Azioni Positive generali**

Con il presente Piano Azioni Positive, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- prevenzione o rimozione delle discriminazioni;
- osservanza del principio di pari opportunità nelle politiche di reclutamento del personale e nella gestione del conferimento degli incarichi;
- garanzia del benessere organizzativo e promozione della conciliazione tra tempi di lavoro e di vita.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Il Piano di Azioni Positive ha durata triennale e si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

**Soggetti e uffici coinvolti:** Dirigente e Responsabili di Area – Servizio Risorse Umane – RSL – RSPP – medico competente - CUG

## **SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti**

### **2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE**

#### **INIZIATIVE**

**n. 1 ) mantenimento di un alto livello di formazione** prodotta ai dipendenti e alle dipendenti su varie tematiche ed aggiornamenti, anche su specifiche richieste e necessità rilevate, si conferma anche per questo anno un alto numero di ore di formazione e aggiornamento professionale, svolte anche attraverso un sistema di aggiornamento del personale attingendo da Inps con il programma Valore Pa, dalla Scuola Anci Toscana, da Ifel (con webinar strutturati in particolar modo per il settore finanziario), con particolare attenzione alle novità legislative che possono incidere sull'attività e sull'organizzazione di tutto l'Ente;

Obiettivo: mantenere il livello qualitativamente alto di gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva: favorire la partecipazione a iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze. I percorsi formativi sono stati come sempre, laddove possibile, organizzati in orari compatibili con tutte le esigenze dei lavoratori.

**n. 2) Miglioramento della professionalità:** nell'anno 2024 sono entrate in servizio n. 14 unità di personale in più rispetto all'anno precedente, 7 donne e 7 uomini, considerato che le dinamiche di reclutamento nell'ente pubblico sono del tutto casuali riguardo al genere, si conferma comunque, nel totale complessivo dei lavoratori, la presenza superiore delle donne rispetto agli uomini.

Obiettivo: aumentare la dotazione organica, per sostenere le sempre più impellenti necessità lavorative comunali e creare nuova occupazione nei confronti in particolar modo delle nuove generazioni al fine di migliorare la performance dell'Ente e nel contempo favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno;

Azione positiva: utilizzare sistemi premianti selettivi, con logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli, senza discriminazioni di genere.

Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Opportunità di crescita professionale e avanzamento di carriera: si precisa che nel corso dell'anno sono state attuate le rprogessioni economiche dei dipendenti nella misura massima prevista dal CCNL (50%).

**n. 3) Conciliazione e flessibilità oraria:** dal 2023 è stato regolamentato il "lavoro a distanza" ai sensi dell' Artt. 68 – 70 del CCNL 16.11.2022. Per l'individuazione del personale a cui concedere il lavoro agile si è dovuto tenere conto che con il DM 29/12/2023 è venuto definitivamente meno l'obbligo per le Amministrazioni di concedere lo Smart Working ai lavoratori fragili, pertanto sono stati inclusi tra i criteri di assegnazione del lavoro " a distanza" anche i problemi di salute prima autorizzati direttamente dalla legge, oltre che le situazioni famigliari in relazione all'età dei figli e la distanza dalla sede di lavoro.

A questo modalità si deve aggiungere il personale che ha usufruito di orari flessibili autorizzati per necessità familiari e/o genitoriali che è attualmente di n. 9 donne e n. 2 uomini;

Obiettivo: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;

Azione positiva: venire incontro alle serie esigenze di salute, familiari e sociali del personale dipendente mantenendo l'efficacia dell'azione amministrativa. E' stata mantenuta altresì particolare attenzione alle necessità di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

#### **n. 4) Benessere organizzativo e ambiente di lavoro**

**Valorizzazione del benessere lavorativo** – 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 responsabili delle singole aree, in termini di comunicazione interna, contenuti delle mansioni attribuite, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Obiettivo: osservanza del principio di pari opportunità in tutte le azioni dell'Ente, sia verso i propri dipendenti che verso la cittadinanza.

Azione positiva: a tal proposito la commissione pari opportunità del Comune ha organizzato anche per questo anno numerose e significative iniziative sempre rivolte sia all'esterno che all'interno dell'Ente.

## **SEZIONE 3. Azioni da realizzare**

**3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO**

### **OBIETTIVI**

#### **1. Formazione**

#### **2. Professionalità**

#### **3. Conciliazione e flessibilità oraria**

#### **4. Benessere organizzativo e ambiente di lavoro**

#### **5. Informazione e Comunicazione**

## **Obiettivo 1 - FORMAZIONE**

Obiettivo: Programmare attività formative dirette a tutto il personale dipendente che consentano di conciliare le necessità dell'Ente e le aspettative di crescita professionale dei dipendenti, rispettando pari opportunità per entrambi i generi

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: Redazione di un piano annuale di formazione che coinvolga tutto il personale dipendente favorendo la partecipazione a iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze. I percorsi formativi dovranno essere, se possibile, organizzati in orari compatibili con tutte le esigenze dei lavoratori.

L'attività formativa dovrà 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 dovrà essere valutata la 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.

Inoltre l'Ente si impegna a:

- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, oppure attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- predisporre adeguati e organici periodi di formazione al personale a cui vengono cambiate le mansioni.
- adottare un sistema di aggiornamento del personale attingendo da Inps con il programma Valore Pa, dalla Scuola Anci Toscana, da Ifel (con webinar strutturati in particolar modo per il settore finanziario), con particolare attenzione alle novità legislative che possono incidere sull'attività e sull'organizzazione di tutto l'Ente.

## **Obiettivo 2 – PROFESSIONALITA'**

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

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

Azione positiva : Utilizzare sistemi premianti selettivi, con logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli, senza discriminazioni di genere.

Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

## **Obiettivo 3 – CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIA**

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

Azione positiva: orario e modalità di svolgimento del lavoro: in attuazione dell'obiettivo sopra riportato, l'Amministrazione con l'approvazione del PIAO ha introdotto nell'Ente il "lavoro a distanza" tenendo conto delle situazioni familiari dei lavoratori più svantaggiate, al fine di favorire la conciliazione della vita familiare e professionale degli stessi. Inoltre sarà mantenuta particolare

attenzione alle necessità di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

#### **Obiettivo 4 – BENESSERE ORGANIZZATIVO E AMBIENTE DI LAVORO**

Monitorare costantemente la situazione del personale, anche con l'aiuto del CUG, il quale può accogliere le eventuali segnalazioni del personale, in modo da rappresentarle all'A.C. e individuare, tramite azioni di mediazione, forme consone di gestione dei conflitti e/o disagi.

Azione positiva: sensibilizzare tutto il personale attraverso indagini conoscitive (questionari – customer) per avere sempre una reportistica / monitoraggio rispetto alle necessità ed alle problematiche che possono insorgere o essere già insorte

L'Ente continua ad impegnarsi a fare sì 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 ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
- discriminazioni o trattamenti non paritari nei confronti dei dipendenti che ledono il principio di eguaglianza sostanziale.

#### **Obiettivo 5 - INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

Il Comune di Montemurlo si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

#### **Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie**

Il Comune di Montemurlo si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando ad eventuali bandi regionali, nazionali o europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

L'Ente porrà in atto qualsiasi iniziativa interna o esterna al fine di sensibilizzare l'utenza su temi sociali di grande importanza (Giornata sulla violenza - Giornata della donna - Giornata dei bambini e delle bambine - Giornata sull'omofobia ecc)

#### **Monitoraggio del Piano**

Il Piano triennale 2025-2027 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

**Durata**

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG e del personale.