



PIANO DI AZIONI POSITIVE 2022-2024
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991,

“Azioni 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 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001,

“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006,

“Codice delle Pari opportunità”

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008

“Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009

“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010

“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione 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 marzo 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”.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*” riprende e coordina in un testo unico le

disposizioni ed i principi del D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 *“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”* e della Legge 10 aprile 1991, n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”*.

In particolare all’art. 48 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità. Tale disposizione è finalizzata a realizzare i principi di parità e di pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro enunciati anche da varie disposizioni del D.Lgs. n. 165/2001.

Le azioni positive rappresentano quindi 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. 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 sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie intanto che si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l’introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l’accesso ai diritti.

In base a tale normativa le azioni positive costituiscono quindi misure preferenziali per mirare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro di entrambi i generi e per riequilibrare la differenze di genere nei luoghi di vertice.

Il Comune di San Casciano in Val di Pesa, nella consapevolezza dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione di una parità concreta sui luoghi di lavoro, intende armonizzare la propria attività alla realizzazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, anche al fine di migliorare il rapporto con il proprio personale dipendente e con i cittadini.

Il presente Piano di Azioni Positive 2022 – 2024 promuove il proseguimento delle azioni dell’ultimo piano approvato (2021-2023) e costituisce strumento operativo per l’applicazione dei principi normativi in materia di pari opportunità alla realtà ed alla dimensione dell’Ente.

ANALISI DELLA SITUAZIONE PERSONALE DIPENDENTE

La programmazione presuppone conoscenza della situazione in essere. L'analisi del personale dipendente in servizio costituisce in questa prospettiva uno strumento di conoscenza della situazione di uomini e donne lavoratori al fine di individuare le azioni da attuare.

Al 23 settembre 2022 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, comprensivo delle unità di personale assegnate funzionalmente mediante l'istituto del comando temporaneo all'Unione Comunale del Chianti Fiorentino, presenta il seguente quadro di raffronto della situazione di uomini e donne:

<i>PERSONALE IN SERVIZIO</i>	<i>N. 100</i>
<i>DONNE</i>	<i>N. 53</i>
<i>UOMINI</i>	<i>N. 47</i>

La suddivisione per Servizio è la seguente:

Servizio	Uomini	Donne	Totale
<i>Servizio Affari Generali</i>	<i>0,1</i>	<i>0,2</i>	<i>0,3</i>
<i>Servizio Affari legali, educativi e demografici</i>	<i>6</i>	<i>10</i>	<i>16</i>
<i>Servizio Economico-finanziario</i>	<i>1</i>	<i>4,7</i>	<i>5,7</i>
<i>Servizio Lavori Pubblici, Manutenzione e Edilizia Privata</i>	<i>20</i>	<i>7,30</i>	<i>27,3</i>
<i>Servizio Opere Pubbliche e Progettazione</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>5</i>
<i>Servizio Urbanistica, Edilizia residenziale Pubblica e Ambiente</i>	<i>0</i>	<i>3,4</i>	<i>3,4</i>
<i>Servizio Vicesegretario, Segreteria, Comunicazione, Cultura e Sport</i>	<i>4</i>	<i>7</i>	<i>11</i>
<i>Segretario Generale</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
TOTALE	35,1	34,6	69,7
Personale comandato all'Unione Comunale del Chianti Fiorentino	Uomini	Donne	Totale
<i>CUC – Gare Contratti</i>	<i>0,55</i>	<i>1,8</i>	<i>2,35</i>
<i>CED</i>	<i>2,8</i>	<i>0</i>	<i>2,8</i>

<i>Personale</i>	0	1,9	1,9
<i>Tributi</i>	1,55	2	3,55
<i>Servizio Sociale</i>	1	5	6
<i>Ragioneria</i>	0	0,4	0,4
<i>Ufficio Casa</i>	0	1	1
<i>Servizio Polizia Municipale</i>	6	6	12
<i>Paesaggistica e Vincolo Idrogeologico</i>	0	0,3	0,3
TOTALE	11,90	18,40	30,3

L'articolazione per genere del personale in servizio al 23/09/2022 risulta così suddivisa tra le varie categorie professionali:

Categoria	Uomini	Donne
A	0	0
B	24	6
C	15	30
D	8	16
Segretario	0	1
TOTALE	47	53

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Nel corso del prossimo triennio questo Comune intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a proseguire, anche per il triennio 2022-2024, il percorso intrapreso in attuazione dei precedenti piani (obiettivi da 1 a 10);

- **Obiettivo 1:**

Favorire la conoscenza presso il personale dell'Ente della figura della Consigliera di parità nominata, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, presso la Città metropolitana.

Azioni positive:

L'Amministrazione si impegna ad inserire nella sezione "Amministrazione Trasparente" il link alla pagina della Consigliera di parità.

Tempi di realizzazione: entro il 2022

- **Obiettivo 2:**

Promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione e dell'aggiornamento professionale.

Azioni Positive:

I percorsi formativi organizzati dall'Amministrazione, obbligatori e/o facoltativi, dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con le articolazioni orarie dei lavoratori e delle lavoratrici part-time e coinvolgere tutti i lavoratori, compresi quelli appartenenti alle categorie protette e/o portatori di handicap; ciò anche mediante il ricorso a forme di aggiornamento professionale "a distanza" (attraverso, quindi, la partecipazione a corsi somministrati on line), che, consentendo una fruibilità anche differita - rispetto ai tempi di erogazione della formazione stessa - e garantendo l'abbattimento dei tempi di trasferta, favoriscono una maggiore capillarità nell'adesione a percorsi formativi.

Tempi di realizzazione: entro il 2023

- **Obiettivo 3:**

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie, di congedi e permessi finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio o alla conciliazione tra responsabilità familiari e professionali.

Azioni Positive:

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario con un margine di flessibilità volto alla conciliazione delle esigenze familiari con i tempi di lavoro.

Qualora si presentino particolari necessità di tipo familiare o personale le stesse, a richiesta del dipendente interessato, saranno oggetto di valutazione al fine di individuare, nell'ambito delle possibilità offerte dai vigenti CCNL, soluzioni condivise che possano rappresentare un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e specifiche necessità del personale dipendente.

L'ufficio personale garantisce la massima disponibilità per la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa in materia di permessi e congedi.

Tempi di realizzazione: entro il 2023

- **Obiettivo 4:**

Promuovere una ricognizione all'interno dell'Ente per verificare la possibilità di attivare progetti di telelavoro per specifici uffici o settori di attività.

Azioni Positive:

Ricognizione da parte dei Responsabili di Servizio della possibilità di attivare progetti di telelavoro per specifiche posizioni e/o attività.

Per i progetti effettivamente attivati, successivo monitoraggio delle problematiche riscontrate in fase di attivazione per valutare l'eventuale revisione dell'attuale regolamentazione dell'Amministrazione sul telelavoro;

Tempi di realizzazione: entro il 2024

- **Obiettivo 5:**

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo professionale sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le vigenti disposizioni normative in tema di progressioni di carriera e di sistemi premianti.

Azioni Positive:

Gli incarichi di posizione organizzativa e di specifica responsabilità dovranno essere affidati sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere, e tenendo conto anche delle risultanze della performance individuale dei dipendenti accertata sulla base dei sistemi di valutazione adottati dell'Ente.

Nella programmazione dei fabbisogni di personale e dei piani delle assunzioni sarà adeguatamente valutata la possibilità di riserva, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari in materia, di quota dei posti da coprire al personale interno provvisto dei necessari requisiti.

Tempi di realizzazione: entro il 2024

- **Obiettivo 6:**

Promuovere la conoscenza delle tematiche e dei contenuti in materia di pari opportunità, anche attraverso strumenti informatici, garantendo visibilità alle politiche dell'Ente in materia anche attraverso il sito Internet istituzionale.

Azioni Positive:

Presidiare ed aggiornare continuamente nel sito istituzionale del Comune la categoria “Benessere organizzativo” nella sezione del sito Internet dell’Ente dedicata all’ “Amministrazione trasparente”, nella quale si è scelto di pubblicare gli atti e le iniziative adottate dall’Amministrazione in materia, compreso il presente Piano di Azioni Positive, al fine di promuovere la conoscenza e la consapevolezza del personale dipendente e della cittadinanza sulle tematiche delle pari opportunità.

Tempi di realizzazione: entro il 2022

- **Obiettivo 7:**

Individuazione di strumenti per la rilevazione ed analisi del benessere organizzativo del personale dipendente dell’Ente.

Azioni Positive:

Nell’ambito della procedura di valutazione stress-lavoro correlato prevista dal D.Lgs. n. 81/2008 individuare i settori omogenei che evidenziano maggiori criticità e conseguente necessità di approfondimento, ai quali somministrare specifici questionari per la rilevazione anche del benessere organizzativo con previsione di ulteriori misure specifiche in relazione alle risultanze delle rilevazione stessa (es. intervento di professionalità specificamente formate in materia per la realizzazione di un piano di interventi finalizzati al miglioramento del livello di benessere organizzativo).

Tempi di realizzazione: entro il 2023

- **Obiettivo 8:**

Individuazione di strumenti di sensibilizzazione nell’ambito del “genere”:

Azioni Positive:

predisposizione di un kit informativo per neo papà e neo mamme da distribuire/comunicare ai dipendenti. E’ necessario, a tal fine, elaborare i contenuti e prevedere una modalità per comunicare in modo tempestivo le opportunità previste.

Tempi di realizzazione: entro il 2024

- **Obiettivo 9:**

Individuazione di strumenti di sensibilizzazione nell'ambito dell'“età”:

Azioni Positive:

Sviluppo di un progetto “continuità” che preveda un percorso per coinvolgere i lavoratori con maggiore anzianità di servizio e in procinto di andare in pensione (anche nell'ottica di valorizzarne il ruolo all'interno dell'organizzazione) favorendo il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso;

Tempi di realizzazione: entro il 2023

- **Obiettivo 10:**

Favorire una mobilità interna all'Ente che tenga conto del patrimonio formativo e delle inclinazioni del personale.

Azioni Positive:

Realizzazione di una mappatura delle competenze dei dipendenti dell'Amministrazione;

Tempi di realizzazione: entro il 2022

- **Obiettivo 11:**

Tener conto, nella disciplina del lavoro agile (c.d. smart working) e, in particolare, nel POLA (Piano organizzativo del lavoro agile) delle esigenze di conciliazione vita/lavoro con riguardo alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità di cui all'art. 16 del D.Lgs 151/2001

Azioni Positive:

Nei criteri e misure organizzative in materia di lavoro agile da approvarsi a cura dell'Amministrazione Comunale, inserire tra le categorie di soggetti che potranno fruire, in via prioritaria, del lavoro agile la categoria delle “Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità di cui all'art. 16 del D.Lgs 151/2001”.

Tempi di realizzazione: entro il 2022

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente e sul sito Internet del Comune.