



**COMUNE DI BUGGIANO**  
PROVINCIA DI PISTOIA

# **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025**

Proposto dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Buggiano

Adottato con Delibera di Giunta Comunale n . 92 del 03/08/2023



**COMUNE DI BUGGIANO**  
PROVINCIA DI PISTOIA

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025**

**PREMESSA**

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs. n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia “favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità” viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2023/2025.

Con il presente Piano triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro allo scopo di garantire un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Le misure adottate fanno in particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. nell'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

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.

**SITUAZIONE ATTUALE**

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/06/2023, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

<b>Lavoratori</b>	<b>Area Funzionari ed EQ</b>	<b>Area Istruttori</b>	<b>Area Operatori Esperti</b>	<b>Area Operatori</b>	<b>Totale</b>
Donne	3	11	1	/	15
Uomini	5	8	6	/	19

Il Segretario generale donna.

I responsabili di Settori/Servizi, ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, sono 5 di cui n. 1 donna (Responsabile del Settore Servizi alla Persona). In dotazione organica è presente altresì un posto di Specialista in Attività Amministrative e Contabili – Area Funzionari ed EQ – (Ex. D3 giuridico -Ex D6 economico) ricoperto da dipendente donna, attualmente in aspettativa per mandato elettorale.

I lavoratori a tempo parziale nell'ente sono attualmente 4 di cui 2 su base volontaria, di questi n. 2 sono lavoratrici donne di cui 1 su base volontaria.

## **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE**

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

### **OBIETTIVO 1 - *Ambito d'azione*: BENESSERE LAVORATIVO**

**Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni anche attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo.**

Il Comune di Buggiano, in materia di benessere organizzativo, si impegna a riservare particolare attenzione alla prevenzione della salute con il supporto del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi nei luoghi di lavoro.

Inoltre l'Amministrazione si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

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

Il Comitato Unico di Garanzia, si propone il raggiungimento dei seguenti risultati:

- a) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione in materia di pari opportunità;
- b) assicurare nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità di fatto, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- c) favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori;
- d) valorizzare le buone pratiche e le soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo (a titolo di esempio: sperimentazione di modalità organizzative innovative nella gestione dei turni – collocazione temporale delle riunioni tenendo conto anche delle esigenze di conciliazione vita-lavoro, etc);
- e) favorire la staffetta generazionale con opportuna organizzazione del lavoro;
- f) garantire il rispetto del D.lgs 81/08 circa la sicurezza sui luoghi di lavoro.

### ***Azioni positive***

1. Organizzazione di almeno n. 1 incontro avente ad oggetto “*la comunicazione assertiva*”,

attivando una sorta di riflessione sulla collaborazione soggettiva (sia tecnicamente che a livello umano) ed il “*mobbing*”.

2. Tempestiva gestione delle eventuali segnalazioni di problematiche di genere all'interno dell'ente
3. Indagine sul benessere lavorativo mediante la somministrazione, a tutti i dipendenti di un questionario (in forma anonima) sul benessere lavorativo da ripetere annualmente al fine di garantire un monitoraggio continuo, anche in un'ottica di genere, della situazione del personale dell'Ente. L'indagine prevede l'analisi dei dati relativi ai questionari e la loro pubblicazione su sito internet aziendale nella sezione “Amministrazione Trasparente” - Sotto Sezione Altri Contenuti/Dato ulteriori.

## **OBIETTIVO 2 - *Ambito di azione:* ASSUNZIONI**

Garantire le pari opportunità nelle procedure di assunzione del personale.

### ***Azioni positive***

1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Escludere categoricamente 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 dovrà 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 d'accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non prevedere posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

## **OBIETTIVO 3 - *Ambito di azione:* CONCILIAZIONE TRA LAVORO E VITA FAMILIARE**

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario in entrata ed uscita dal posto di lavoro.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori; si vuole così migliorare la qualità del lavoro e potenziare le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Applicare puntualmente la vigente normativa e ad informare i lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa. Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le R.S.U.

### ***Azioni positive***

1. Mantenere il consolidamento raggiunto nel triennio precedente della flessibilità dell'orario in entrata ed uscita dal posto di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, con possibilità di recupero settimanale;
2. Disponibilità ad accogliere, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste di agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie, per esempio a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale;
3. Quando non richiesta dal lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero, da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

#### **BIETTIVO 4 - *Ambito di azione:* FORMAZIONE**

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale, assicurando per ogni area gestionale e per ciascuna specifica competenza, almeno un percorso formativo annuo nel rispetto comunque dei parametri di legge disciplinanti la spesa per formazione.

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

##### ***Azioni positive***

1. I percorsi formativi dovranno essere organizzati, ove possibile, in modo da consentire la conciliazione tra vita professionale e familiare ed, altresì, in orari compatibili con quelli dei lavoratori part-time. A tal fine, verrà data particolare importanza all'auto-formazione;
2. Predisporre, periodicamente, riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze;
3. Garantire il mantenimento di condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare, nei confronti dei dipendenti, effetti diversi a seconda del sesso con pregiudizio della formazione;
4. Porre 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, malattia, detenzione forzata 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.

La programmazione di queste attività tiene conto del risultato dell'Indagine sul benessere organizzativo di cui all'Obiettivo 1.

#### **OBIETTIVO 5 - *Ambito di azione:* GARANZIA DI PARI POSSIBILITÀ DI SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALITÀ**

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.

In particolare, per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare.

##### ***Azioni positive***

1. Applicazione dei vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.
2. Monitoraggio degli strumenti di conciliazione, in un'ottica di uniformità dei criteri valutativi e di eliminazione di ogni possibile distorsione.

#### **OBIETTIVO 6 - *Ambito di azione:* INFORMAZIONE**

Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità.

Promuovere, altresì, la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

### ***Azioni positive***

1. Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.
2. Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente - anche attraverso la pubblicazione sul sito web comunale ed incontri del personale - sulle tematiche delle pari opportunità.
3. Informazione ai cittadini, anche attraverso la pubblicazione sul sito web comunale, di normative, disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive.

La realizzazione dei sopracitati obiettivi non potrà prescindere da un'adeguata formazione rivolta innanzitutto ai responsabili di area e da una informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

Informazione che utilizzerà prevalentemente la rete e le sue potenzialità, anche per costruire uno spazio in grado di orientare le persone e le famiglie sulle azioni di sostegno e sui servizi ai cittadini a favore delle esigenze di conciliazione dei/delle dipendenti.

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, 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.

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale 2023/2025.

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale (che trasmetterà al CUG) pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.