

## PIANO DI AZIONI POSITIVE

ART. 48 c.1, D.gs 198/2006

A livello internazionale è stato sancito chiaramente il principio di pari opportunità tra uomo e donna, già con la Raccomandazione del Consiglio europeo n. 84/635/CEE, poi recepita nell'ordinamento italiano dalla l. 10 aprile 1991, n. 125, Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.

Successivamente la Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck ha previsto:

*"L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e, rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale.*

*Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti, la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche e culturali, - per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica.*

*Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell'educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell'organizzazione della società..... Tutti ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali.....*

*Per giungere all'instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale - non soltanto a livello europeo o nazionale ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni."*

Anche la legislazione italiana è intervenuta con varie norme.

L'art. 2 della legge 125/1991 ha previsto anche per le pubbliche amministrazioni l'obbligo di adottare piani di azioni positive, obbligo ripreso anche dal D.Lgs. 29/1993 e successivamente dal D.Lgs. 165/2001.

Il successivo D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 ha ribadito l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di predisporre piani triennali di azioni positive per promuovere la conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare delle lavoratrici e il loro inserimento nel mondo del lavoro.

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 di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

In particolare l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246" prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 dello stesso decreto 165/2001 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la Consigliera o il Consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di

Comune di Castiglione della Pescaia  
Piano azioni positive 2015-2015

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.

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. 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 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, “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., e 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.

Le azioni positive sono misure preferenziali che tendono a porre rimedio agli effetti sfavorevoli derivanti 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 Castiglione della Pescaia, ha da tempo improntato la propria attività al rispetto e sviluppo delle attività dirette al rispetto del principio di pari opportunità.

In particolare

In conformità alla l.r.t. 16/2009 Cittadinanza di Genere, i dipendenti del Comune di Castiglione della Pescaia hanno avuto specifica formazione in merito dall’Anci, utilizzando appositi contributi regionali.

È stato adottato il Bilancio di genere con deliberazione C.C. n. 14 del 20.2.2014.

È vigente la Commissione Pari opportunità, costituita nel 2007, che con deliberazione n. 69 del 17.06.2013 ha adottato un nuovo regolamento per la sua attività. La Commissione ha predisposto di recente un questionario, cui dovrà essere risposto in forma anonima, sulla percezione della violenza nelle mura domestiche che verrà a breve inviato a tutte le famiglie castiglionesi tramite il giornale del Comune

È stata individuata una Consigliera delegata alle pari opportunità.

In tale scenario si inserisce il piano delle azioni positive 2015-2017

Comune di Castiglione della Pescaia  
Piano azioni positive 2015-2015

Il presente Piano ha durata triennale (2015-2017) e si sviluppa in tre parti:

- una breve analisi del personale in servizio
- la definizione degli obiettivi del piano
- norme finali – durata- monitoraggio- pubblicità - aggiornamento del piano.

Dal momento che si tratta del primo anno di vigenza del piano saranno previsti incontri con l'Amministrazione, la Commissione Pari opportunità e il CUG per rilevare problematiche, proporre suggerimenti e integrazioni.

Si richiamano a tutti gli effetti i contenuti dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 che al comma 1 prevede che "le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' art. 35, comma 3, lettera e) del decreto stesso; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5;

b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

**PARTE I**

**LO STATO DI FATTO DEL COMUNE DI CASTIGLIONE DELLA PESCAIA AL 1° GENNAIO 2015.**

Nella tabella che segue si riporta una fotografia dell'Ente ed i dati relativi al personale all'inizio dell'anno corrente:

	TOTALE	UOMINI	DONNE
PERSONALE COMPLESSIVO	110	65	55
TITOLARI DI P.O.	7	4	3
CATEGORIA D	26	11	15
CATEGORIA C	35	15	20
CATEGORIA B	42	28	14
DI CUI PART TIME	10	7	3

Emerge una equilibrata composizione di genere della struttura a tutti i livelli, comprese le posizioni apicali. Ciò determina la necessità di porre attenzione alla gestione delle attività lavorative, agli orari di lavoro, alla condivisione di spazi comuni

## PARTE II

In riferimento alle finalità richiamate, le azioni previste nel presente Piano intendono perseguire i seguenti obiettivi:

1. Favorire il benessere organizzativo, tutelando l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni
2. Favorire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le l'arricchimento professionale e lo sviluppo professionale;
3. Favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori;
4. Favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi
5. Promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità.
6. Approvazione Bilancio di genere

Si da atto che nei progetti sopra indicati saranno coinvolti: il Segretario generale- e i Responsabili dei settori direttamente interessati.

### OBIETTIVO 1- FAVORIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Favorire il benessere organizzativo, tutelando l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse. Anche le recenti normative in tema di lotta alla corruzione e trasparenza hanno determinato un costante aumento di adempimenti e verifiche.

L'organizzazione dell'ente deve adeguarsi ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali, chiamando conseguentemente i dipendenti ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

Obiettivo: Esame delle responsabilità del ruolo rivestito e le competenze. Comprendere quali competenze sono percepite come carenti dagli stessi dipendenti e sviluppare le stesse, avuto riguardo, in particolare, alla gestione dei rapporti interpersonali e dei conflitti, alla comunicazione esterna ed interna, al lavoro di squadra, alla gestione del tempo e all'organizzazione del lavoro.

Destinatari: tutti i dipendenti Azioni Analisi del clima organizzativo mediante somministrazione di questionari, test e/o interviste al personale, già effettuati nel 2014 e che saranno sviluppati nel triennio.

Attivazione di specifici percorsi formativi e informativi strutturati sulla base dei risultati dell'analisi del clima organizzativo

## **OBIETTIVO 2 FAVORIRE LA CRESCITA PROFESSIONALE**

Favorire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le l'arricchimento professionale e lo sviluppo professionale;

Obiettivo: arricchire la performance organizzativa dell'Ente, nelle sue diverse articolazioni. Fornire opportunità di crescita e di sviluppo della professionalità. Creare un ambiente di lavoro stimolante al fine di migliorare la performance individuale

Destinatari: tutti i dipendenti

Azioni: Promozione della partecipazione dei dipendenti, previa mappatura dei fabbisogni, alle iniziative di formazione interna ed esterna che possano consentirne una crescita professionale

## **OBIETTIVO 3 CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO**

Favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori

Obiettivo: 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 delle dipendenti e dei dipendenti attraverso la disciplina delle forme di flessibilità lavorativa e la flessibilità dell'orario.

Destinatari: tutti i dipendenti

Azioni: Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi), ponendo attenzione all'uso dei diversi strumenti di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. L'ufficio personale raccoglie le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte dei dipendenti e delle dipendenti.

## **OBIETTIVO 4 FAVORIRE IL REINSERIMENTO DI PERSONALE ASSENTE PER LUNGHI PERIODI**

(MATERNITÀ, CONGEDI PARENTALI, MALATTIE, ECC.)

Obiettivo: Saranno valutate iniziative per agevolare il rientro al lavoro dei dipendenti e delle dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (aspettativa, maternità, congedi familiari o altro).

Destinatari: i dipendenti interessati e i responsabili

Azioni: In particolare i responsabili delle strutture di riferimento, anche con il supporto del CUG e dell'ufficio del personale, dovranno adottare iniziative di affiancamento lavorativo, aggiornamento, formazione e riorientamento professionale per il personale interessato a lunghi periodi di assenza dal lavoro, in considerazione di eventuali modifiche normative e organizzative intervenute e in modo da consentire il recupero dell'attività professionale in autonomia e con gradualità.

Il reinserimento lavorativo del personale assente dal lavoro per lunghi periodi deve essere garantito con il ritrovamento della medesima postazione di lavoro che è stata lasciata e della stessa posizione lavorativa.

#### **OBIETTIVO 5 PROMUOVERE LA COMUNICAZIONE E L'INFORMAZIONE**

Promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità.

Obiettivo: promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e la diffusione di informazioni e formazione, ai vari livelli, sui temi delle pari opportunità Promuovere azioni di prevenzione contro la violenza e le molestie.

Destinatari: dipendenti/cittadinanza

Azioni: aggiornamento del sito web istituzionale con sezione dedicata alle pari opportunità e utilizzo della piattaforma Moodle.

Pubblicazione e diffusione delle iniziative del CUG; Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive;

Incontri formativi/informativi rivolti ai dipendenti e alle dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità, nonché sui fenomeni del mobbing, stress lavoro correlato nonché molestie nei luoghi di lavoro;

Organizzazione di incontri pubblici diretti a promuovere la cultura di genere e la conoscenza della normativa in tema di pari opportunità e gli strumenti di conciliazione famiglia-lavoro;

Azioni di contrasto alla violenza sulle donne;

#### **OBIETTIVO 6 APPROVAZIONE BILANCIO DI GENERE**

Obiettivo: implementare le competenze professionale, le strategie organizzative e metodologiche funzionali alla sperimentazione dell'analisi di genere del bilancio secondo il modello operativo dell'ente approvato con Delibera consiliare n. 14/2014.

Destinatari: dipendenti/cittadinanza

Azioni: predisposizione del gruppo di lavoro e successivamente predisposizione e monitoraggio del bilancio di genere.

### PARTE III

#### DURATA

Il presente Piano ha durata triennale (2015-2017).

#### RISORSE DEDICATA

Per la realizzazione delle azioni positive previste nel Piano l'Amministrazione metterà a disposizione annualmente le risorse necessarie, in relazione alle disponibilità di bilancio. Saranno attuate inoltre, a cura degli uffici competenti, tutte le iniziative possibili per reperire le risorse messe a disposizione a livello regionale, statale o comunitario per le politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

#### MONITORAGGIO

Il Piano delle azioni positive, per essere realmente efficace e non un mero adempimento normativo deve essere costantemente supportato da da specifiche attività di monitoraggio e valutazione delle azioni e degli interventi previsti.

Pertanto il CUG attiverà un monitoraggio sulle azioni previste nel presente Piano proponendo all'Amministrazione osservazioni e interventi correttivi, in modo da procedere annualmente o alla conclusione del triennio ad un adeguato aggiornamento.

L'attività di verifica sarà orientata al perseguimento di due principali obiettivi:

- 1) esercitare un controllo di processo sulle azioni progettate;
- 2) misurare l'impatto di genere delle azioni positive.

Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al C.U.G. -Comitato Unico di Garanzia -per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato. Il monitoraggio delle azioni sarà svolto mediante il coinvolgimento del C.U.G.

È previsto una verifica al 30 giugno 2015.

#### PUBBLICITA'

Il presente Piano ha durata triennale e sarà pubblicato in via permanente sul sito istituzionale dell'Amministrazione.

Comune di Castiglione della Pescaia  
Piano azioni positive 2015-2015

Saranno programmate presentazioni ed incontri aventi ad oggetto il “Piano delle Azioni positive” indirizzate agli apicali dell’Ente con l’obiettivo di formalizzare strategie e modalità operative condivise, e a tutto il personale per illustrare il piano.