

**PIANO DI AZIONI POSITIVE**  
**Per il triennio 2018 - 2020**  
*ART. 48 c.1, D.gs 198/2006*

*(approvato con delibera di Giunta Comunale n. 16 del 25.01.2018)*

**A . Quadro di riferimento**

1. I principi dettati dagli atti fondamentali dell'ente:

- Al fine di attuare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna nell'esercizio delle funzioni istituzionali e nelle responsabilità di gestione dei pubblici servizi, ciascuno dei due sessi deve essere adeguatamente rappresentato nella nomina dei componenti la Giunta, nella composizione delle Commissioni consiliari e degli altri organi collegiali del Comune, nelle designazioni e rappresentanze del Comune nelle istituzioni, aziende ed enti da esso dipendenti;
- Il comune è altresì impegnato a creare condizioni di pari opportunità nella vita sociale e lavorativa in tutti i suoi aspetti;
- Al fine di valorizzare il ruolo della donna nella società è istituita la Commissione Comunale per le pari opportunità composta dalle donne elette nel Consiglio Comunale e dalle rappresentanti dei gruppi e delle associazioni femminili costituiti sul territorio, nominate con le modalità stabilite dal regolamento della Commissione Comunale per le pari opportunità;

2. I principali riferimenti normativi e contrattuali

- Direttiva del parlamento europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego del 5 luglio 2006 n. 2006/54/CE;
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 " Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche";
- La disciplina contrattuale e decentrata per il personale.

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 realizzato progetti volti a evidenziare e sensibilizzare la conquista del diritto delle donne al voto (per il 70° anniversario) nonché campagne anti – violenza.

- Nell'anno 2018 l'amministrazione rinnoverà con la Asl n. 9, la Provincia di Grosseto ed i Comuni della Provincia l'adesione:

a) all'accordo di programma per la realizzazione del progetto di area vasta "Rete provinciale di iniziative contro il maltrattamento delle donne" che ha consentito di dar vita a punti di ascolto dislocati sulle 4 zone socio – sanitarie del territorio provinciale collegati con centro antiviolenza di Grosseto già attivo dal 1999

b) al protocollo di intesa per la prevenzione e il contrasto delle violenze nei confronti dei "soggetti deboli" delle donne e della violenza domestica;

## **B. Il Piano Azioni Positive**

Il presente Piano ha durata triennale (2018-2020) 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.

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 2018.**

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	103	54	49
CATEGORIA D3	5	3	2
CATEGORIA D1	24	10	14

Comune di Castiglione della Pescaia  
Piano azioni positive 2018-2020

CATEGORIA C	34	13	21
CATEGORIA B3	31	21	10
CATEGORIA B1	9	6	3
DI CUI PART TIME	7	5	2
Di cui TITOLARI DI P.O.	8	4	4

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

Obiettivi attuati nel 2017 (vedi piano 2017 – 2019)

Progetto 1 – Formazione generalizzata, in relazione alle singole esigenze, effettuata su tutto il personale dipendente;

Progetto n. 2 – favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso:

- L'articolazione oraria diversa per far coincidere la prestazione lavorativa con il servizio scuola materna e servizi aggiuntivi (colonia, ludoteca);
- L'articolazione oraria con rientri pomeridiani settimanali diversi dal martedì o giovedì per conciliare le esigenze familiari;
- Articolazione oraria "elastica" per ri – inserire nell'ambiente di lavoro soggetti con lunghe assenze per motivi di salute;
- Concessione di aspettativa senza retribuzione per esigenze familiari di assistenza agli anziani in modo tempestivo senza considerare il termine di preavviso;
- Previsione, a seguito di una procedura transattiva, di trasformazione del contratto di lavoro in part – tim, al fine di favorire, in un a situazione particolare, alla dipendente/madre l'accudimento della famiglia con figli.

**- 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 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, anche in termini di adeguamento dell'orario di lavoro;
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.

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 delle 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 ed all'organizzazione del lavoro.

Destinatari: tutti i dipendenti

Azioni Analisi del clima organizzativo e attivazione di misure tese a informare e formare i dipendenti.

## **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 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 (articolazione oraria giornaliera diversa) 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.

#### **OBBIETTIVO 4 FAVORIRE IL REINSERIMENTO DI PERSONALE ASSENTE PER LUNGI 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.

#### **OBBIETTIVO 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: prevedeva il miglioramento della comunicazione, della trasparenza e della circolarità delle informazioni all'interno ed all'esterno dell'Ente, sia tramite l'uso della posta elettronica che con l'aggiornamento continuo del sito web istituzionale.

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;

### **PARTE III**

#### **DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale (2018-2020).

#### **RISORSE DEDICATE**

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 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 inoltrare 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.

#### **PUBBLICITA'**

Comune di Castiglione della Pescaia  
Piano azioni positive 2018-2020

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

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.