



**PIANO delle AZIONI POSITIVE**  
**per il triennio**  
**2019-2021**

ALL. A PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021 approvato con delibera di G.M. n. del

# Indice

<b>FONTI NORMATIVE</b>	pag. 3
<b>PREMESSA</b>	pag. 4
<b>SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE</b>	pag. 5
<b>ARTICOLI</b>	
Art.1 Alcuni dati sul personale del Comune di Pescia	pag. 5-6
Art. 2 Obiettivi	pag. 7-10
Art. 3 Aree tematiche da sviluppare	pag. 10-11
Art. 4 Durata piano e pubblicizzazione	pag. 11

## 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”;
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57) “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”;
- Legge n. 183 del 04.11.2010 (art. 21) “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi...”
- 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”;
- Legge n° 124 del 7.08.2015 “deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)

## PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Pescia per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n.198/2006) definisce le **azioni positive** come 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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".

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., ed 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".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

## **SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

Come previsto nel Piano triennale delle Azioni Positive 2018/2020, in continuità con quanto già svolto nel precedente triennio, sono state realizzate nell'Ente varie attività ed interventi inerenti le pari opportunità ed il benessere lavorativo ed organizzativo.

### **Attività del Comitato unico di garanzia**

Il Comitato Unico di Garanzia si è incontrato regolarmente in questi anni per individuare, realizzare e monitorare le azioni specifiche previste del Piano.

Il CUG ha proseguito con un lavoro di rete sul territorio, al fine di condividere azioni di buone pratiche ed attività sinergiche. In particolare, il Comitato **ha ratificato le seguenti adesioni:**

🚩 Adesione alla Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale e regionale. Soggetto promotore dell'iniziativa: **AICCRE regionale**.

In Europa, gli enti locali e regionali hanno e devono avere un ruolo cruciale per gli abitanti ed i cittadini nell'attuazione del diritto alla parità, in particolare, quello tra uomini e donne, in tutti gli ambiti di loro competenza, considerato che la partecipazione e la rappresentanza equilibrata nelle prese di decisione e nei posti di direzione è fondamentale per la democrazia.

🚩 Adesione al "Patto dei Comuni" per la parità di genere e contro la violenza sulle donne. Soggetto promotore dell'iniziativa: **ANCI**

Con la suddetta iniziativa si è voluto, ancora una volta, ribadire un forte impegno a favore della parità di genere e contro la violenza sulle donne e perseguire obiettivi quali, **PREVENZIONE - PROTEZIONE DELLE VITTIME - PERSEGUIMENTO DEI COLPEVOLI - ATTUAZIONE DI POLITICHE INTEGRATE**, ovvero le "quattro P" come già stabilito nella convenzione di Istanbul.

🚩 Adesione all'iniziativa promossa dalla Consigliera di Parità della Provincia di Pistoia, al fine di promuovere, nell'ambito del territorio provinciale, un accordo per la conciliazione famiglia/lavoro che definisca una rete di conciliazione di soggetti pubblici e privati della Provincia di Pistoia. Per il Comune di Pescia i soggetti rappresentanti sono S. Baldi, in qualità di Presidente del CUG e L. Gobbi, in qualità di responsabile dell'ufficio Sociale e Pari Opportunità dell'ente.

### **Art. 1**

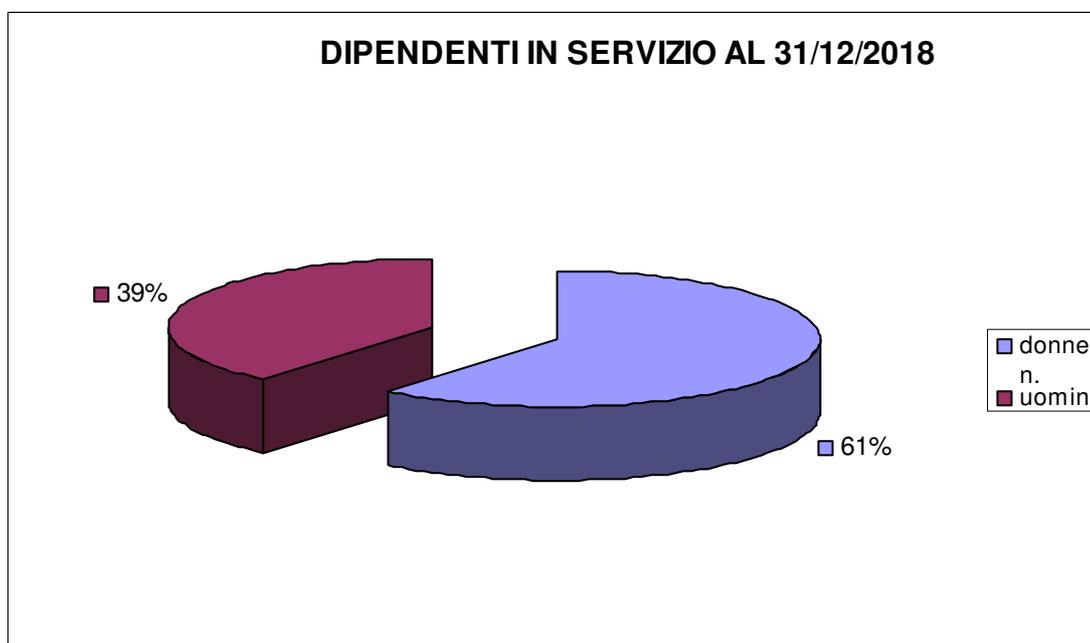
#### **ALCUNI DATI SUL PERSONALE DEL COMUNE DI PESCIA**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

#### **FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2018**

Al 31 dicembre 2018 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

**DIPENDENTI** N. 85  
**DONNE** N. 52  
**UOMINI** N. 33 (compreso il Segretario Generale)



Così suddivisi per SERVIZIO

SERVIZIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
SERV.1 - AFFARI GENERALI E GESTIONE DELLE RISORSE	3	21	24
SERV. 2 - SERVIZI AL CITTADINO	15	23	38
SERV. 3 - GESTIONE DEL TERRITORIO	14	8	22
SEGRETARIO GENERALE	1	0	1
PERSONALE COMANDATO PRESSO ALTRI ENTI	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>33</b>	<b>52</b>	<b>85</b>

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:**

CATEGORIA	Uomini	Donne	Totale
B	13	20	33
C	8	16	24
D	11	13	24
Dirigenti	0	3	3
Segretario	1		1
<b>TOTALE</b>	<b>33</b>	<b>52</b>	<b>85</b>

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

## **Art. 2**

### **OBIETTIVI**

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021 del Comune di Pescia si pone in continuità con il precedente Piano 2018/2020, i cui obiettivi sono stati raggiunti grazie alla collaborazione della dirigenza e dei capi area che hanno costantemente attuato controlli ma anche prevenzione per eventuali casi di malessere e disagio.

Essendo i suddetti obiettivi strumenti basilari per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio, vengono riproposti anche nel nuovo piano in continuità con il precedente 2018/2020. Nello specifico:

#### **OBIETTIVO 1 Ambito d'azione: ambiente di lavoro**

- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Il Comune di PESCIA si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- a) Pressioni o molestie sessuali;
- b) Casi di *mobbing*;
- c) Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- d) 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 obiettivi:

- 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.

### **OBIETTIVO 2 Ambito di azione: assunzioni**

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità 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 deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di PESCIA valorizza attitudini e capacità personali.

### **OBIETTIVO 3 Ambito di azione: formazione**

- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

I Piani di formazione dovranno 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 dovranno essere valutate le 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.

Sarà data 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 o malattia 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.

In aggiunta, saranno organizzati incontri, rivolti a tutti i dipendenti, con professionisti qualificati, quali psicologi, volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo dell'ente ed eventualmente, se necessario, che sviluppino strategie ed interventi di attivazione del suo raggiungimento.

### **OBIETTIVO 4 Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie**

- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Il Comune di PESCIA favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

Il Comune di PESCIA continuerà a 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, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

#### ***Disciplina del part-time***

All'interno del Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale, ed il suddetto documento è stato reso disponibile per la consultazione da parte del personale attraverso la pubblicazione sul sito Internet dell'ente.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti provvederà all'inoltro al CUG delle informazioni inerenti le eventuali trasformazioni dei rapporti etc...

#### ***Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi***

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

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. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

#### **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. In tale ottica deve essere inquadrata la recente Legge n. 81/2017, in precedenza citata, che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per quanto riguarda in particolare la Pubblica Amministrazione, il riferimento normativo è l'art. 14 della Legge n. 124/2015 e la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017 in materia di lavoro agile.

D'altronde è ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non

possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

In un contesto di attenzione e tutela delle necessità di conciliazione dei tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Pescia applicherà i 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. Parallelamente al monitoraggio degli strumenti di conciliazione, in un'ottica di uniformità dei criteri valutativi e di eliminazione di ogni possibile distorsione, si prevede la sperimentazione di modalità di lavoro agile, coerentemente con le recenti norme in precedenza citate. Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il digital gap tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani.

La realizzazione di questi obiettivi non potrà prescindere da un'adeguata formazione rivolta innanzitutto ai dirigenti 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 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.

#### **OBIETTIVO 6 Ambito di azione: sviluppo rete territoriale**

- Partecipazione attiva del CUG alle iniziative che saranno attuate sia da AICCRE regionale che ANCI Toscana.

#### **Art. 3**

#### **AREE TEMATICHE DA SVILUPPARE**

Negli ultimi anni, le limitazioni delle assunzioni, per gli enti locali, ha determinato la diminuzione del numero del personale, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per il/le dipendenti.

Inoltre, la riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro e che, di conseguenza, sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo.

In aggiunta a ciò, le recenti riforme della pubblica amministrazione, per esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la trasparenza dell'azione amministrativa per citarne alcune, l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti, la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la mancata sostituzione del personale cessato, continuano a determinare un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, inoltre obbligano la struttura e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze.

Detto ciò, dal lavoro del CUG dovranno emergere riflessioni e proposte e di conseguenza interventi ed attività che, si auspica, saranno poi consolidate e sviluppate dalla nostra Amministrazione.

#### **Art. 4**

#### **DURATA DEL PIANO E PUBBLICIZZAZIONE**

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Trasparenza" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti 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.