



## **DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 53 DEL 05-04-2018**

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018/2020 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. N. 198/2006 - APPROVAZIONE.**

L'anno **DUEMILADICIOTTO** e questo giorno **CINQUE** del mese di **APRILE**, alle ore **09:40** nel Palazzo Comunale.

Previa l'osservanza di tutte le formalità previste dalla vigente legge, **SILVIA MONTAGNA**, nominata **COMMISSARIO** con decreto del Prefetto della provincia di Pistoia - prot. n.19836 del 27/06/2017- al fine di assicurare il regolare funzionamento dell'attività amministrativa, con il conferimento dei poteri spettanti al Sindaco, alla Giunta e al Consiglio, assistita dal **SEGRETARIO GENERALE Dr. CLAUDIO SBRAGIA** incaricato della redazione del presente verbale.

### **PREMESSO CHE:**

- il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede all'art. 48 che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- a seguito della Legge n. 183/2010, a norma della quale "le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno [...] il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in poi CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing [...], e della Direttiva del 4 marzo 2011 contenente 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 Comune di Pescia, con delibera di G.M. n. 215 del 18/10/2016 e succ. modificazioni e/o integrazioni, ha provveduto all'istituzione del CUG;
- con deliberazione del Commissario Straordinario n. 21 del 12/02/2018 e succ. modifiche e/o integrazioni, il Comune di Pescia ha provveduto a nominare un nuovo presidente nella persona della dr.ssa Stefania Baldi ed ha stabilito, pertanto, la nuova composizione del CUG;
- che, in precedenza, è stato, altresì, redatto il Regolamento per il funzionamento del CUG, stabilendo che tra i compiti del Comitato vi sono anche quelli propositivi, con particolare riferimento al Piano delle Azioni Positive (d'ora in poi PAP) per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra

uomini e donne e, tra gli altri, per:

- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni, violenze, *mobbing* nell'amministrazione comunale;

**DATO ATTO CHE** l'art. 29 del Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi laddove recita: *“L'azione dell'Amministrazione Comunale e l'organizzazione degli uffici e dei servizi si ispirano a criteri che garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. L'amministrazione garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, dando attuazione ad ogni azione tendente a contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”*;

**CONSIDERATO CHE**, in caso di mancato adempimento, il sopra citato decreto legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

**PRECISATO CHE** l'adozione del Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

**ATTESO CHE** il Comune di Pescia, in coerenza con il proprio regolamento, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutto il personale e dando voce ad un sempre più diffuso e convinto sentimento di condanna dei fenomeni vessatori di vario genere;

**PRESA VISIONE** del precedente documento del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017/2019 a cui si intende dare continuità;

**VALUTATO** il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018/2020 allegato al presente atto;

**RITENUTO** di dover adottare il presente provvedimento con immediata eseguibilità, ai sensi del 4 comma dell'art. 134 del T.U.E.L. D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in considerazione dell'approssimarsi dell'approvazione del Bilancio di Previsione 2018/2020;

**VISTO** il parere di regolarità tecnica reso dal Dirigente del Servizio 2 “Servizi al Cittadino” espresso ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 TUEL D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, così come modificato dal D. L. 174/2012, e dato atto che il presente provvedimento non necessita di parere contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

## **DELIBERA**

1. Di ritenere la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3 L. 241/1990 e ss.mm.ii.
2. Di approvare, per quanto esplicitato in narrativa, il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2018/2020 redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, recante *“Codice delle Pari*

*Opportunità tra uomo e donna, a norma della L. 246/2005*”, predisposto tenendo conto del P.A.P. 2017/2019 e delle proposte del CUG e allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale (All. A).

3. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'ente.

4. Di stabilire che potrà essere fissato, con successivo provvedimento, un piano di verifica e monitoraggio del Piano anche in riscontro di indicazioni che potranno essere fornite dal Consigliere di Parità territorialmente competente, una volta individuato.

5. Di trasmettere copia del presente atto deliberativo alle OO.SS. provinciali ed alle RR.SS.UU.

6. Di incaricare, altresì, il Dirigente del Servizio Affari Generali e Gestione delle Risorse” della pubblicazione del Piano sul sito web dell'Ente nella sezione “Trasparenza”.

7. Di dichiarare, vista l'urgenza di provvedere per quanto esplicitato in narrativa, la presente deliberazione **immediatamente eseguibile**, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

**Approvato e sottoscritto.**

**IL COMMISSARIO  
SILVIA MONTAGNA**

**IL SEGRETARIO GENERALE  
Dr. CLAUDIO SBRAGIA**

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del DLgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente documento è conservato in originale nella banca dati del Comune di Pescia ai sensi dell'art. 3-bis del CAD.



# COMUNE DI PESCIA (Provincia di Pistoia)

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018/2020 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. N. 198/2006 - APPROVAZIONE.**

## PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto sono espressi, ai sensi dell'art. 49 1<sup>^</sup> comma del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico della legge sull'ordinamento degli Enti locali" il seguente parere di Regolarità Tecnica:

**PARERE Favorevole**

EVENTUALI OSSERVAZIONI:

Pescia **03-04-2018**

IL RESPONSABILE  
**Stefania Baldi**

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del DLgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente documento è conservato in originale nella banca dati del Comune di Pescia ai sensi dell'art. 3-bis del CAD.



**COMUNE DI PESCIA**  
**Provincia di Pistoia**

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE (ART.124 D.LGS N. 267/2000)**

**DELIBERAZIONE COMMISSARIALE (CON POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE) n. 53**  
**del 05-04-2018**

<b>OGGETTO:</b>	<b>PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018/2020 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. N. 198/2006 - APPROVAZIONE.</b>
-----------------	--

Si certifica che il presente atto viene affisso all'albo pretorio in data <b>05-04-2018</b> e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 1° comma del D.Lgs 18/8/2000 n. 267.	
--	--

05-04-2018	<b>L'incaricato della pubblicazione</b> <b>MICHELE NICCOLAI</b>
------------	--

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del DLgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i. (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente documento è conservato in originale nella banca dati del Comune di Pescia ai sensi dell'art. 3-bis del CAD.



**COMUNE DI PESCIA**  
**Provincia di Pistoia**

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (ART.134 D.LGS N. 267/2000)**

**DELIBERAZIONE COMMISSARIALE (CON POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE) n. 53**  
**del 05-04-2018**

**OGGETTO:**

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018/2020 AI SENSI  
DELL'ART. 48 DEL D. LGS. N. 198/2006 - APPROVAZIONE.**

Si certifica l'esecutività della deliberazione di cui all'oggetto, a partire dalla data del **05-04-2018** ai sensi dell'articolo 134 del D.Lgs. 267/2000:

Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3).

Perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, comma 4).

05-04-2018

**L'Ufficio di Segreteria**  
**MICHELE NICCOLAI**

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del DLgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente documento è conservato in originale nella banca dati del Comune di Pescia ai sensi dell'art. 3-bis del CAD.



**PIANO delle AZIONI POSITIVE**  
**per il triennio**  
**2018-2020**

ALL. A PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2018/20 approvato con delibera di G.M. n. del

# Indice

<b>FONTI NORMATIVE</b>	pag. 3
<b>PREMESSA</b>	pag. 4
<b>ARTICOLI</b>	
Art.1 Alcuni dati sul personale del Comune di Pescia	pag. 5-6
Art. 2 Obiettivi	pag. 6-7
Art. 3 Obiettivo 1	pag. 7-8
Art. 4 Obiettivo 2	pag. 8-9
Art. 5 Obiettivo 3	pag. 9
Art.6 Obiettivo 4	pag. 9-10
Art. 7 Obiettivo 5	pag. 10-11
Art. 8 Durata	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.

## Art. 1

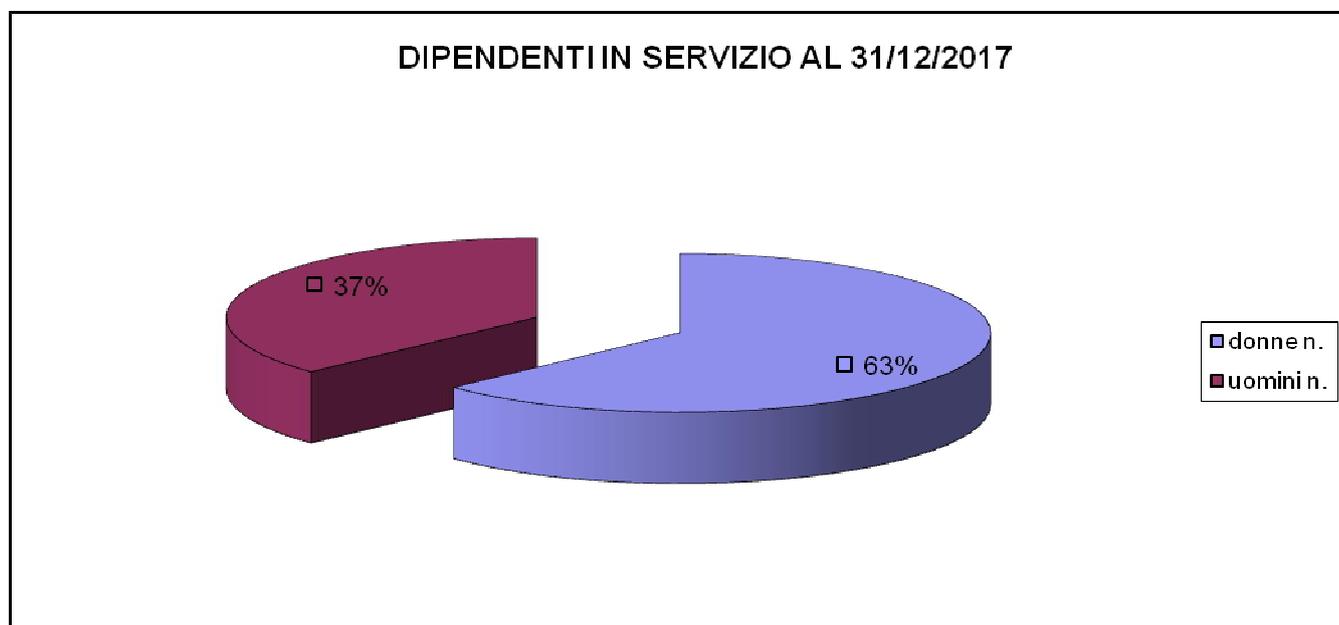
### ALCUNI DATI SUL PERSONALE DEL COMUNE DI PESCIA

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 31/12/2017

Al 31 dicembre 2017 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<b>DIPENDENTI</b>	<b>N. 89</b>
<b>DONNE</b>	<b>N. 56</b>
<b>UOMINI</b>	<b>N. 33</b> (compreso il Segretario Generale)



Così suddivisi per SERVIZIO

SERVIZIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
SERVIZIO 1 - AFFARI GENERALI E GESTIONE DELLE RISORSE	3	23	26
SERVIZIO 2 - SERVIZI AL CITTADINO	14	24	38
SERVIZIO 3 - GESTIONE DEL TERRITORIO	14	9	23
SEGRETARIO GENERALE	1		1
PERSONALE COMANDATO PRESSO ALTRI ENTI	1		1
<b>TOTALE</b>	<b>33</b>	<b>56</b>	<b>89</b>

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

CATEGORIA	Uomini	Donne
B	13	21
C	7	19
D	12	13
Dirigenti		3
Segretario	1	
<b>TOTALE</b>	<b>33</b>	<b>56</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 2018-2020 del Comune di Pescia si pone in continuità con il precedente Piano 2017/2019 quale strumento 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.

- ✓ **Obiettivo 1** - Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- ✓ **Obiettivo 2** - Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- ✓ **Obiettivo 3** - Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- ✓ **Obiettivo 4** - Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- ✓ **Obiettivo 5** - 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.

### **Art. 3**

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

##### **(OBIETTIVO 1)**

1. 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.

2. Con atto di G.M. n. 249 del 07/12/2016 il Comune di Pescia ha costituito il COMITATO UNICO DI GARANZIA per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, (CUG).

3. 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.

4. Con atto di G.M. n. 21 del 14/02/2017 il Comune di Pescia ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2017/2019 con cui s'intende proseguire, anche per il presente piano 2018/2020, in una soluzione di continuità

#### **Art. 4**

##### **Ambito di azione: assunzioni**

##### **(OBIETTIVO 2)**

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

2) 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.

3) 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.

4) 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.

## **Art. 5**

### **Ambito di azione: formazione**

#### **(OBIETTIVO 3)**

1) 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.

2) 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.

## **Art. 6**

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

#### **(OBIETTIVO 4)**

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.

### **Art. 7**

#### **Ambito di azione: garanzia di pari possibilità di sviluppo di carriera e professionalità**

#### **(OBIETTIVO 5)**

Il Comune di Pescia assicura che, nei bandi per l'assunzione di personale, venga garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sia fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne. Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione sia orizzontale che verticale.

Per il raggiungimento di suddetto obiettivo, il Comune intende 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.

Il fine strategico è quello di creare un ambiente lavorativo stimolante che aiuti a migliorare le performance dell'Ente e favorisca l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Il raggiungimento dell'obiettivo prevede le seguenti azioni positive:

- a. Programmazione, nell'ambito delle esigenze organizzative dell'Ente, di percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
- b. Consolidamento dell'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici e di carriera, nonché di progressioni economiche, senza discriminazione di genere.

- c. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere.

#### **Art. 8**

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.