

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024 —2026

### Premessa

L'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che i Comuni, sentite anche le rappresentanze sindacali unitarie, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001).

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 e temporanee in quanto necessarie finché si rileva una disparità tra uomini e donne.

### Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che il Comune di Massarosa si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi già fatti propri a partire dal piano 2016-2018:

- coinvolgere sempre più il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nella procedura di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento, di qualificazione e professionale;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari. Un componente del CUG, con funzioni di Segreteria, garantirà l'implementazione della apposita sezione creata all'interno di Amministrazione Trasparente/Benessere Organizzativo.

## LE AZIONI POSITIVE

### ***OBIETTIVO 1 — SALUTE E BENESSERE***

La salute del personale e la promozione delle condizioni che la mantengono rappresentano un obiettivo fondamentale. Particolare attenzione verrà data, anche in questo triennio, ad un lavoro integrato con i responsabili del servizio RSPP, RLS, del medico competente e della medicina del lavoro affinché siano individuate eventuali criticità e siano attivate tutte le azioni per la tutela della salute.

Si propone pertanto l'approvazione, dopo l'indagine conoscitiva sul **benessere organizzativo** realizzata dall'Ente nel 2023, di **un regolamento sul fenomeno del mobbing**. Il tutto preceduto da specifico percorso formativo.

Si propone di definire, per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, le seguenti iniziative: 1) definire un sistema di convenzioni (senza oneri per l'Amministrazione) che prevedano agevolazioni tariffarie per servizi di assistenza e per il benessere personale (palestre, farmacie etc).

### ***OBIETTIVO 2 - ASSUNZIONI***

Il Comune si impegna anche in questo triennio ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salva motivata impossibilità.

Non deve esserci alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso.

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.

### ***OBIETTIVO 3 — FORMAZIONE***

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo 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 quanto 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: quanto sopra sia attraverso l'affiancamento da parte del funzionario del servizio (o di chi ha sostituito la persona assente) sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

### ***OBIETTIVO 4 - CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE***

Il Comune di Massarosa 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 Massarosa continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso sia l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time (l'ufficio Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti) sia mediante la flessibilità oraria. In particolare l'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, puntualizzando però la garanzia del rispetto dell'orario di apertura al pubblico.

#### TEMPORIZZAZIONE DELLE AZIONI

#### **Obiettivo 1 – Salute e Benessere**

2024:

- Percorso formativo sul fenomeno del mobbing.
- Approvazione Regolamento sul fenomeno del mobbing.

2025:

Approvazione e pubblicizzazione delle convenzioni per agevolazioni tariffarie per il benessere del personale;

2026:

Completamento ed implementazione delle azioni programmate e realizzate nei due anni precedenti.

### **Obiettivo 2 e 3 – Assunzioni e formazione**

2024-2025-2026: al termine di ciascun anno sarà richiesto all'Ufficio Affari Generali relazione circa il rispetto delle azioni previste dall'obiettivo 2.

### **Obiettivo 4 – Conciliazione e flessibilità orarie**

2025: Approvazione di un Regolamento interno sul Lavoro da remoto.