Comune di Montale
Provincia di Pistoia

Via A. Gramsci, 19 - 51037 - Montale
Tel. 05739521 - Fax. 057355001
CF. 80003370477
p. IVA 00378090476
www.comune.montale.pt.it
e.mail: comune@comune.montale.pt.it

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' PER IL PERIODO 2023-2025

PREMESSA

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" e il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell'Europa occidentale.

La legislazione vigente, la quale è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nel quali esse sono sotto rappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi.

Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

Merita rilievo anche la Direttiva n. 2 del 26/06/2019 ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" che sostituisce la Direttiva 23/05/2007, la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di indirizzo a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l'obiettivo in parola. Lo scopo della Direttiva è di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Nel quadro sopra illustrato, si pone l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/06, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata triennale e la legge n.183/2010 istitutiva dei C.U.G. Attraverso tali Piani, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell'Ente.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO (situazione al 31.12.2022)

Fascia	N° dipendenti	Donne	Uomini
B1	3	2	1
B3	3	2	1
C	27	18	9
D1	10	7	3
D3	4	3	1
TOTALE DIPENDENTI	**47**	**32**	**15**

L'organico, rispetto al P.A.P. approvato con deliberazione G.C. n. 11 del 26/01/2022, ha subìto alcune variazioni dovute per la maggior parte a pensionamenti e mobilità volontaria.

Numero di dipendenti a tempo indeterminato: 47
Numero di dipendenti a tempo determinato: 1

Comune di Montale
Provincia di Pistoia

Via A. Gramsci, 19 - 51037 - Montale
Tel. 05739521 - Fax. 057355001
CF. 80003370477
p. IVA 00378090476
www.comune.montale.pt.it
e.mail: comune@comune.montale.pt.it

Considerazioni:
A) Si prende atto che il genere femminile è superiore a quello maschile e che vi è equilibrio della presenza femminile in tutti i servizi, a dimostrazione che la politica di genere è pienamente attuata da questo Comune.
Nei servizi Tecnici vi è la presenza predominante del genere maschile mentre nei servizi amministrativi vi è la predominanza del genere femminile;
B)Tra il personale elencato vi sono allo stato attuale n. 5 Responsabili di Servizi di cui n. 4 donne e n. 1 uomini.
Il C.U.G. è formato da n. 1 Presidente uomo, n. 3 membri donne e n. 3 membri uomini complessivamente, considerando i membri effettivi e i membri supplenti.
C) L'istituto del part-time è utilizzato da una percentuale bassa di dipendenti, ancorché la normativa vigente preveda una percentuale di utilizzo più alta, probabilmente dovuto, oltre che a ragioni economiche, anche dal fatto che per prassi l'ente ha sempre concesso la massima flessibilità dell'orario di lavoro, in accordo con i responsabili; tuttavia non sono state presentate altre domande.
D) Alla formazione partecipano entrambi i generi;
E) Non sono state presentate domande di Telelavoro;
F) Per l'anno 2022 l'amministrazione non ha ritenuto di procedere all'approvazione del del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).
G) E' assicurata la fruizione degli istituti a sostegno della maternità/paternità, legge n. 53/2000 e dell'assistenza all'handicap, legge n. 104/92.

IL PIANO - indice

ART.1 (descrizione)	**OBIETTIVI**
ART.2 (ob. 1)	**1) AMBITO D'AZIONE: BENESSERE ORGANIZZATIVO E AMBIENTE DI LAVORO**
ART.3 (ob. 2)	**2) AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO**
ART.4 (ob. 3)	**3) AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE E INFORMAZIONE**
Art.5 (ob. 4)	**4) AMBITO DI AZIONE: COMUNICAZIONE E ASCOLTO**
Art.6 (ob. 5)	**5) DURATA E FINANZIAMENTO DELLE AZIONI**

ART. 1 OBIETTIVI DEL PIANO

L'Art. 1 del presente piano di azioni positive descrive i 5 obiettivi che nel corso del triennio il Comune di Montale intende realizzare.

Obiettivo 1) Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, anche tendenti all'esclusione dal circuito lavorativo, favorendo condizioni di benessere nel luogo di lavoro e prevenzione dei disagi lavorativi, e quindi un ambiente di lavoro salubre, confortevole, accogliente e sicuro, sotto tutti i punti di vista, impegnandosi ad adottare tutte le azioni per prevenire infortuni e rischi professionali, promuovendo altresì indagini di benessere organizzativo, sottoponendo, ad esempio, i dipendenti ad un questionario in forma anonima, in modo da valutare le reali esigenze venutesi a creare;
Obiettivo 2) Promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di Condivisione vita privata/lavoro;
Obiettivo 3) Promuovere attività formative-informative in tema di benessere organizzativo, sicurezza dell'ambiente di lavoro al fine di sviluppare un maggior senso di appartenenza e motivazione nei lavoratori, stimolando alla creazione di un ambiente

Via A. Gramsci, 19 - 51037 - Montale
Tel. 05739521 - Fax. 057355001
CF. 80003370477
p. IVA 00378090476
www.comune.montale.pt.it
e.mail: comune@comune.montale.pt.it

relazionale comunicativo e collaborativo e soprattutto il senso di utilità sociale nei dipendenti.

Obiettivo 4) Migliorare comunicazione, trasparenza e circolarità delle informazioni all'interno dell'ente, ascoltare le istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento delle relazioni e dei processi lavorativi.
Impegnarsi a promuovere l'attività di formazione dei dipendenti, tenendo conto dei fabbisogni formativi di ogni servizio, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.

Obiettivo 5) L'amministrazione comunale finanzia le azioni del presente piano con risorse proprie o attraverso finanziamenti statali ed europei. Il piano avrà durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

L'Ente si propone di attuare le seguenti azioni:

ART. 2 BENESSERE ORGANIZZATIVO ED AMBIENTE DI LAVORO (Obiettivo 1)

1. L'Ente, con deliberazione di Giunta Comunale n. 127 del 19/10/2020, ha recepito l'Accordo quadro europeo relativo alle molestie e alla violenza sul luogo di lavoro facendo propri i principi in esso contenuti.
2. L'Ente si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali; casi di *mobbing*; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o lavoratore, sotto forma di discriminazione o trattamenti non paritari fra dipendenti che ledono il principio di eguaglianza sostanziale; il C.U.G., rinnovato con determinazione n. 236 del 16/04/2021, è organo preposto a vigilare in merito ed al quale ogni lavoratore, pubblico o privato può rivolgersi, poiché lo stesso ha funzione di ascolto, promozione, controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro e quindi di tutela e sostegno della lavoratrice e del lavoratore in ogni ambito ed il cui compito è meglio descritto nell'art. 6 del presente piano.
3. L'ente, inoltre, allo scopo di non disperdere le competenze raggiunte da parte di Personale che si trova in temporanea e straordinaria condizione di disagio adeguatamente documentata, prevede, per la tutela delle esigenze legate al Servizio, che sempre rispondono alla tutela del pubblico interesse, di incrementare strumenti previsti dalla normativa, per agevolare il superamento di tale condizione.
4. Il Comune di Montale ha provveduto altresì a nominare il Responsabile della sicurezza nei luoghi di lavoro, con competenze in materia di problematiche legate all'ambiente di lavoro ed alla sua sicurezza, alla prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali.
5. L'Ente pone particolare attenzione al personale portatore di handicap, attraverso la creazione di appositi spazi lavorativi adatti alle reali problematiche dello specifico tipo di handicap.

ART. 3 CONDIVISIONE VITA PRIVATA /LAVORO (Obiettivo 2)

1. L'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap. Favorisce 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,

Via A. Gramsci, 19 - 51037 - Montale
Tel. 05739521 - Fax. 057355001
CF. 80003370477
p. IVA 00378090476
www.comune.montale.pt.it
e.mail: comune@comune.montale.pt.it

ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.
2. L'ente si impegna a perseguire azioni finalizzate a soddisfare i bisogni di conciliazione dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli. Ogni responsabile, soggetto al quale spetta la gestione e organizzazione delle risorse umane, dovrà adottare tutte le misure idonee a 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, contemperando le esigenze personali delle/i lavoratrici/tori con quelle dell'Amministrazione senza detrimento della qualità del lavoro, anzi potenziando le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
Inoltre, su questo piano, il Comune, nel caso in cui si presentasse necessità di assistenza di figli minori, di genitori anziani anche non conviventi, di coniuge o convivente, può prevedere articolazioni dell'orario agevolate con recupero delle ore non lavorate, entro sei mesi.
3. L'Ente promuove le 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 possano esistere o sorgere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, come la cura dei familiari anziani e/o disabili.
La disciplina del part-time che regola le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, è assicurata e calcolata come previsto dai CCNL.
L'ufficio preposto assicurerà tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

ART. 4 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE (Obiettivo 3)

1. Formazione ed informazione
L'Ente all'interno dei piani formativi e nel rispetto delle risorse finanziarie disponibili, si propone di garantire una particolare attenzione a tutte quelle attività volte alla crescita professionale dei lavoratori e delle lavoratrici, anche quelli portatori di handicap, e di prestare attenzione alle capacità organizzative, al potenziamento dell'autostima e della differenza di genere.
Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo periodo a vario titolo,(maternità/paternità-esigenze familiari-malattia etcc.) prevedendo forme di inclusione ed accompagnamento formativo diretto che migliorino il suo reinserimento nel momento lavorativo e renderlo totalmente operativo e indipendente nel minore tempo possibile.
2. Per quanto riguarda le lavoratrici in maternità, l'Ente prevede di garantire un costante aggiornamento degli atti inerenti il personale, via e-mail o mediante pubblicazione sul sito internet. Inoltre è intenzione dell'Ente, nei limiti delle esigenze pubbliche di servizio, di garantire a tali lavoratrici, ove ritenuto utile e necessario, una formazione ed aggiornamento al rientro dalla maternità.
3. L'ente, ai fini dell'aggiornamento professionale, si impegna a perseguire oltre all'obiettivo della formazione anche quello, non meno importante, dell'informazione in materia di "Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro", già avviata comunque anche in anni precedenti, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili. A questo riguardo sarebbe opportuno prevedere azioni di aggiornamento, con cadenza annuale, prevedendo simulazioni di eventi ipotetici, organizzate dal Servizio Protezione Civile.
Gli uffici, ai sensi delle normative vigenti in materia di trasparenza e anticorruzione, si impegnano a pubblicare periodicamente sul sito internet del Comune "Amministrazione trasparente" atti e altre informazioni che debbano essere portate a conoscenza di tutti.

Comune di Montale
Provincia di Pistoia

Via A. Gramsci, 19 - 51037 - Montale
Tel. 05739521 - Fax. 057355001
CF. 80003370477
p. IVA 00378090476
www.comune.montale.pt.it
e.mail: comune@comune.montale.pt.it

ART. 5 COMUNICAZIONE ED ASCOLTO (Obiettivo 4)

1) Il Comitato Unico di Garanzia si impegna a:
   a) essere un canale di ascolto per tutti i dipendenti;
   b) divulgare informazioni attraverso bacheche nei vari settori - sedi e /o-piani dell'ente o attraverso caselle di posta elettronica;
   c) favorire sempre i diritti dei dipendenti, specialmente quelli con disabilità, con particolare riferimento ad interventi in materia di formazione, al fine di garantire loro autonomia personale e lavoro commisurato alle capacità ed abilità personali;

2) L'Ente, nella persona del Segretario Generale, si impegna a dare preventiva informazione al CUG e RSU in merito ad ogni iniziativa che intenda attuare, e che abbia riflessi sull'organizzazione del lavoro, sull'attività lavorativa e sui lavoratori (es. in materia di orario di lavoro, part-time, formazione, organizzazione, mobilità, trasferimenti, criteri di valutazione, contrattazione integrativa su tematiche di competenza del C.U.G.);

3) Il Comune, in considerazione dell'importanza che rivestono le azioni positive, ovvero misure atte ad eliminare e prevenire discriminazioni, dirette ed indirette, o compensare svantaggi derivanti da atteggiamenti e comportamenti, si impegna a perseguire tutti gli obiettivi di cui sopra, mantenendo l'interesse nella verifica delle possibilità di proporre progetti, raccogliere pareri, consigli ed osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati, anche collaborando con organismi come il CUG e le RSU.

ART. 6 MODALITA' DI FINANZIAMENTO DELLE AZIONI E DURATA DEL PIANO (Obiettivo 5)

1) L'Ente si impegna a perseguire tutti gli obiettivi di cui sopra, con risorse finanziarie proprie, nei limiti imposti dal bilancio, e a verificare costantemente le possibilità di accedere a finanziamenti statali ed Europei per la proposizione di progetti utili al perseguimento degli obiettivi prefissati e non, o che comunque possono risultare utili;

2) Il presente piano ha durata di tre anni, decorrenti dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Nel periodo di vigenza saranno raccolte tutte le informazioni nelle modalità indicate nei precedenti articoli in modo da procedere, alla sua scadenza, ad un adeguato aggiornamento.