

COMUNE DI Dicomano
Città Metropolitana di Firenze

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2022

Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” e s.m.i.

Premessa:

L'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 c.d. "Codice delle pari opportunità" prevede che, ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, promuovono l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Punti indiscutibili della Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità l'Ente intende consolidare quanto già realizzato in passato ed estendere ulteriormente le proprie azioni al fine di rimuovere eventuali ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso al lavoro e nell'avanzamento di carriera compatibilmente con le esigenze familiari di ciascuno.

Il Comune di Dicomano:

- con Delibera di Giunta n. 121 del 11/12/2014 ha nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Cug), previsto dall'art. 21 della Legge 183/2010;
- con Deliberazione di Giunta comunale n. 116/2016 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2017/2019;
- con Disposizione organizzativa del Segretario comunale n. 1/2020 ha nominato i membri del CUG per il quadriennio 2020/2024.

Il Comitato Unico di Garanzia, nell'ambito delle proprie competenze, esercita compiti propositivi sulla predisposizione di piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

Nella prima parte del piano vengono forniti elementi per un'analisi del contesto organizzativo mentre nella seconda parte vengono individuati gli obiettivi da raggiungere nel triennio 2020-2022 attraverso la realizzazione delle azioni positive, indicando gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

Il piano triennale azioni positive 2020-2022 viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e reso disponibile alla consultazione da parte dei dipendenti.

Il Cug è l'organo preposto alla raccolta di eventuali pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni in merito ad esso.

Fotografia personale di ruolo al 31 Dicembre 2019:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la rappresentanza maschile e femminile:

TOTALI PER GENERE	UOMINI	DONNE	TOTAL E
DIPENDENTI DI RUOLO	9	18	27
%	33,33%	66,67%	100%

TITOLI DI STUDIO DIPENDENTI	LAUREA/POST LAUREA	DIPLOMA SCUOLA SUPERIORE	LICENZA MEDIA
UOMINI	0	5	4
DONNE	5	13	0
UOMINI %	0	55,00%	45,00%
DONNE %	27,78%	72,22%	

TOTALI PER CATEGORIA	A	B	C	D	TOTAL E
DIPENDENTI DI RUOLO	0	15	8	4	27
UOMINI	0	7	1	1	9
DONNE	0	8	7	3	18

TOTALI PER FIGURE APICALI	SEGRETARIO COMUNALE	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	RESPONSABILI D'UFFICIO E CAPO OPERAI
UOMINI	0	1	0
DONNE	1	2	1

TOTALI PER TEMPO/LAVORO	PART TIME 50%	PART TIME > 50%	% SUL TOTALE
DIPENDENTI DI RUOLO	1	1	7,40%
UOMINI	0	0	%
DONNE	1	1	7,40%

Osservazioni:

Rispetto alla rilevazione effettuata alla data del 20 Ottobre 2016 per il piano delle azioni positive triennio 2017/2019, vi è un leggero aumento della componente femminile e si è passati dal 62 % delle dipendenti donne al 66,67 % rispetto al totale dei dipendenti di ruolo.

Nell'ottica delle pari opportunità di genere, continuano a non emergere particolari di criticità ai sensi dell'art. 48 D.Lgs 198/2006, data la complessiva prevalenza di personale femminile.

Al momento, quindi, non sussistendo significative condizioni di divario tra i generi, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità per le lavoratrici donne ed i lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

La forte presenza femminile conferma inoltre la necessità di porre particolare attenzione nella gestione del personale agli aspetti relativi alla conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, tra tempi di lavoro e tempi di cura, anche promuovendo una maggiore condivisione delle funzioni di cura tra uomini e donne.

In tal senso l'Amministrazione ha sempre dato la massima disponibilità alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro in part time per motivazioni attinenti le cure familiari.

Obiettivi del piano e azioni positive:

Le azioni positive sono misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità e dirette a valorizzare le differenze; tra gli scopi di esse vi sono:

1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni ;
2. la valorizzazione del benessere organizzativo e del buon clima lavorativo; il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento e nell'avanzamento professionale;
3. la conciliazione tra responsabilità familiari e vita professionale;
4. un consolidamento / implementazione delle forme di cooperazione e coordinamento tra dipendenti.

Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

- L'Ente si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da:
 - pressioni e 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 del lavoratore sotto forma di discriminazioni

Obiettivo 2: la valorizzazione del benessere organizzativo e del buon clima lavorativo; il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento e nell'avanzamento professionale

- Il CUG si impegna a valorizzare il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, attraverso un'attività di collaborazione e cooperazione con l'Ente negli ambiti di competenza
- Formazione ed aggiornamento professionale - Il Piano formativo deve tener conto dell'esigenza di garantire l'uguale possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di frequentare i corsi individuati; l'Ente garantisce inoltre la parità di accesso agli strumenti di aggiornamento professionale (abbonamenti, biblioteca digitale, ecc).
- Incentivazione dei processi di mobilità interna - Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni valutando le eventuali richieste di mobilità interna presentate in tal senso. L'Ente si propone anche l'utilizzo dello strumento in parola per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando

l'esperienza, la formazione e le attitudini possedute dal personale, dando puntuale pubblicità al posto da ricoprire.

- Pari opportunità nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera - Nelle commissioni di concorso e/o di selezione in senso lato viene assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun sesso. Nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera, il Comune valorizza attitudini e capacità personali, garantendo sostanziale parità tra i generi.

Obiettivo 3: la conciliazione tra responsabilità familiari e vita professionale

- Articolazione orario di lavoro – l'ente si impegna affinché l'organizzazione del lavoro sia strutturata e con modalità che garantiscano il benessere organizzativo e la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. E' in corso una valutazione circa l'opportunità di articolare l'orario di lavoro su 5 giorni alla settimana come da contratto nazionale degli enti locali del 21/05/2018.
- L'Ente può promuovere la conciliazione dei tempi di lavoro di vita del lavoro eventualmente adottando anche apposite “ CARTE DELLA CONCILIAZIONE” , attraverso:
 - La valorizzazione delle politiche territoriali anche tramite la costituzione di rete di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio all'interno delle quali attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l'obiettivo di favorire la conciliazione vita-lavoro;
 - L'istituzione e l'organizzazione anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche di servizi di supporto alla genitorialità aperti durante i periodi di chiusura scolastica;
 - La sperimentazione di sistemi di certificazione di genere; tali sistemi rappresentano uno strumento manageriale adottato su base volontaria alle organizzazioni che intendono certificare il costante impegno profuso nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.

Obiettivo 4: un consolidamento / implementazione delle forme di cooperazione e coordinamento tra dipendenti.

- L'Amministrazione si impegna a sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno dell'ente.

Durata

Il presente piano ha durata triennale, con aggiornamenti annuali da approvare entro il 31 Gennaio.

Il piano verrà pubblicato all'albo pretorio on line dell'ente sul sito internet dell'ente e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Dicomano.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti consigli e/o suggerimenti e/o pareri e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.