



# COMUNE DI BAGNO A RIPOLI

PROVINCIA DI FIRENZE

GIUNTA MUNICIPALE

L'anno 2013 addì 1° del mese di luglio, alle ore 18,00, nella sala delle adunanze, posta nella Sede Comunale, appositamente convocata, si è riunita la Giunta Municipale nelle persone dei Signori:

- 1) Luciano Bartolini - Sindaco
- 2) Alessandro Calvelli - Vice-Sindaco
- 3) Rita Guidetti - Assessore
- 4) Claudio Tonarelli - "

(A) + io + RSU  
CUG > Tavella

Partecipa il Segretario Generale Dr. Stefano Mori.

Deliberazione n. 64

Oggetto: Approvazione "Piano azioni positive per il triennio 2013-2015" di cui al D.Lgs. 198/2006.

## LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTI:

- il D.Lgs n. 198/2006 con il quale è stato promulgato il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", al cui art. 48 è stabilito che i comuni debbono predisporre *Piani di Azioni Positive* di durata triennale tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne e favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi;
- la Direttiva del 23.05.2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, recante misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

DATO ATTO che:

- l'art. 2 dello Statuto comunale prevede, tra i vari indirizzi, il favorire le azioni che determinano condizioni di pari opportunità nel lavoro e la promozione delle iniziative necessarie a consentire alle donne di usufruire pienamente dei diritti e delle opportunità costituzionalmente riconosciute;
- l'art. 7 del medesimo Statuto stabilisce che il Comune attua condizioni di pari opportunità tra uomo e donna nell'esercizio delle funzioni istituzionali, nelle responsabilità di gestione dei pubblici servizi, nelle commissioni consultive, di concorso e giudicatrici di appalti e forniture, nonché si impegna a creare le condizioni per le pari opportunità nello svolgimento della vita sociale ed in tutti i suoi aspetti;

12 LUG 2013

PERSONALE

P.G.

copie all

- l'Amministrazione comunale negli atti regolamentari e organizzativi ha previsto disposizioni per assicurare il rispetto delle pari opportunità nell'accesso alla pubblica amministrazione e in generale nell'esercizio delle funzioni pubbliche;

DATO ATTO altresì che:

- nell'Ente sono in vigore le disposizioni del Regolamento riguardante "Indirizzi per la nomina e la designazione dei rappresentanti del Comune presso Enti, Aziende, Istituzioni e Società partecipate del Consiglio comunale", approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 11 del 17.2.2011, ed in particolare l'art. 2 c. 3, il quale prevede che nelle nomine e designazioni dei rappresentanti del Comune di Bagno a Ripoli presso enti, aziende ed istituzioni venga assicurato il rispetto della parità uomo-donna;
- con deliberazione n. 62 del 19.06.2013 il Consiglio Comunale ha approvato gli indirizzi affinché le società partecipate dall'Amministrazione comunale interessate dalle norme della Legge 120 del 2011 e del D.P.R. n. 251/2012 prevedano nei propri Statuti che la nomina degli organi di amministrazione e di controllo, ove a composizione collegiale, sia effettuata con modalità che assicurino la presenza e il mantenimento del genere meno rappresentato, almeno nelle proporzioni e alle condizioni indicate nelle norme suddette, anche con riferimento al primo mandato;

VISTO che:

- con determinazione n. 1027 del 04.10.2011 è stato costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", secondo quanto previsto dall'art. 57 del D. Lgs. n. 165/01, come novellato dall'art. 21 della L. n. 183/2010 e dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 e con successivo atto si è proceduto alla sostituzione del Presidente dimissionario;
- tale Comitato è strumento per la realizzazione della riduzione delle disuguaglianze e per il superamento degli stereotipi di genere ed esercita compiti consultivi, di verifica e di collaborazione con il vertice tecnico della struttura nell'ambito delle attività dirette a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e in quello delle iniziative volte a migliorare l'ambiente e il clima lavorativo;



CONSIDERATO che, sulla base degli indirizzi di cui sopra, il CUG ha predisposto e trasmesso al Settore Gestione e Sviluppo Risorse umane in data 28.06.2013 prot. 21585, una proposta di Piano delle Azioni Positive relative al triennio 2013-2015, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006;

RITENUTO necessario e opportuno adottare l'allegato *Piano triennale delle Azioni positive* per il triennio 2013-2015 previsto dall'art. 48 co. 1 del D. Lgs. 11.4.2006 n. 198, nell'intento di:

- mantenere e implementare la propria attività in accordo col principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro;
- monitorare e migliorare i rapporti con e tra il personale dipendente;

STABILITO che successivamente all'adozione, il Piano sarà inviato alla R.S.U. dell'ente, nonché alla Commissione provinciale per le Pari opportunità, per poi essere sottoposto all'approvazione definitiva del Consiglio comunale ai sensi dell'art. 42 comma 2 lett. b) del D.Lgs. 267/2000;

VISTO il parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica dell'atto, espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/8/2000 n. 267, dal Direttore Generale e Dirigente dell'Area 4 - Programmazione e Organizzazione;

VISTA altresì l'attestazione di conformità alla vigente normativa rilasciata dal Segretario Generale ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 97 commi 2 e 4 lett. d) del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267;

A voti unanimi,

#### DELIBERA

per quanto in premessa indicato,

- 1) di prendere atto e di adottare il *Piano delle Azioni Positive per il triennio 2013-2015* ai sensi dell'art. 48 co. 1 del D.Lgs 198/2006, allegato alla presente deliberazione di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) di inoltrare tale Piano alla R.S.U. e alla Commissione Provinciale delle Pari Opportunità al fine di raccogliere osservazioni e proposte;
- 3) di valutare le eventuali osservazioni e considerazioni pervenute e predisporre gli atti per l'approvazione definitiva dello stesso Piano da parte del Consiglio Comunale.

Con successiva, separata, votazione unanime,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Firmati nell'originale:

IL SEGRETARIO GENERALE  
f.to Mori

IL PRESIDENTE  
f.to Bartolini

----- Certificato di Pubblicazione -----

Io sottoscritto Segretario Generale, su conforme dichiarazione del Messo, certifico che copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio di questo Comune in data odierna e vi resterà per 15 giorni consecutivi.

Lì 12 luglio 2013

IL SEGRETARIO GENERALE  
f.to Mori

-----  
La presente copia di deliberazione è conforme all'originale.

Lì 12 luglio 2013



L'Istruttore Amministrativo  
(S. Baldini)

----- Certificato di esecutività -----

Io sottoscritto Segretario Generale certifico che la suesata deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Lì 12 luglio 2013

IL SEGRETARIO GENERALE  
f.to Mori



*[Handwritten signature]*

## PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

### Premessa

La presente proposta del **Piano di Azioni Positive per il triennio 2013-2015** nasce, sulla base del ruolo propositivo, consultivo e di valutazione attribuitogli dalla normativa in vigore, dal lavoro svolto dal "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) che ha sostituito i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del Mobbing.

La "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del 23,05,2007 sottolinea che: "... *La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche. La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla valorizzazione professionale e allo sviluppo di pari opportunità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici. Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.*"

Il D.Lgs. 98/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna [...]" all'art. 48 prevede che: "... *le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni [...] predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, 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, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto-rappresentate [...], favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.*

La stessa normativa stabilisce altresì che:

- i Piani di azioni positive abbiano durata triennale.
- le Amministrazioni pubbliche che non vi provvedano siano impossibilitate ad assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il Codice sopracitato, all'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- superare le condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto-rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il **Piano di Azioni Positive** rappresenta quindi uno strumento di programmazione strategica finalizzato al cambiamento culturale e organizzativo e con il termine "azioni positive" si individuano tutte quelle misure speciali -in quanto specifiche e ben definite- e temporanee -in quanto applicabili fintanto che si rilevi un'effettiva disparità di trattamento- 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.



Obiettivi

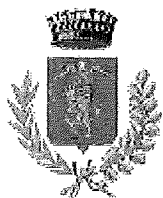
Nella proposta del CUG di approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2012-2015 si indicano un certo numero di obiettivi che si ritengono particolarmente rilevanti e prioritari:

1. **Conoscenza e valorizzazione del ruolo del CUG all'interno dell'Ente e un'adeguata attività formativa dei suoi componenti;**
2. **Promozione e capillare diffusione di un'ottica di genere e di valorizzazione del benessere nei vari livelli dell'Amministrazione;**
3. **Mappatura e l'analisi del personale dipendente in un'ottica di genere;**
4. **Pari opportunità di carriera nell'ottica della valorizzazione di genere;**
5. **Conciliazione tra vita lavorativa e vita privata;**

| 1. - CONOSCENZA E VALORIZZAZIONE DEL RUOLO DEL CUG E RELATIVA ATTIVITA' FORMATIVA |   |  |   |  |
|---|---|--|---|--|
| Linee intervento  | Obiettivi   | Azioni   | Soggetti coinvolti  | Periodo  |
| 1 - Attuare misure informatiche di comunicazione rivolte al personale             | 1.1 - Accrescere la visibilità del CUG al fine di diffondere nell'Ente la conoscenza del ruolo e delle funzioni del Comitato<br><br>1.2 - Creazione di un canale specifico di informazione per il personale al fine di accrescerne la consapevolezza sulle tematiche di <i>genere</i> | - Creazione di un'apposita sezione intranet da utilizzare per la comunicazione di normative, obiettivi, azioni e funzioni del CUG.<br><br>- Creazione di una casella di posta elettronica.   | CUG / Direzione Generale / Dirigente competente servizi informatici | Periodo di attuazione del presente Piano con cadenze da definire sui singoli ambiti di intervento. |
| 2 - Attuare una comunicazione verbale   | 2.1 - Creazione di modalità di scambio di informazioni, proposte e segnalazioni tra dipendenti e CUG  | - Incontri periodici, con cadenza almeno annuale, tra CUG e personale dipendente.  | CUG / Tutta l'Organizzazione  | Periodo di attuazione del presente Piano con cadenza almeno annuale                                |
| 3 - Accrescimento competenze membri CUG   | 3.1 - Formazione specifica sulla materia<br><br>3.2 - Supporto all'attività del CUG   | - Partecipazioni a convegni, seminari e corsi di formazione sulle tematiche di interesse, con particolare riguardo ai temi del benessere organizzativo e individuale.<br><br>- Fornitura, da parte dell'Amministrazione comunale, dei dati e delle informazioni necessarie a garantire l'effettiva operatività;<br><br>- Individuazione di uno o più referenti istituzionali interni, al fine di facilitarne l'acquisizione. | CUG / Direzione Generale / Risorse Umane / Altri Settori            | Periodo di attuazione del presente Piano con cadenze da definire sui singoli ambiti di intervento. |

**Risultati attesi:**

Una comunicazione diffusa contribuirà a creare maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, favorirà un'attiva partecipazione alle azioni che il CUG e l'Amministrazione intendono intraprendere in materia di pari opportunità e il monitoraggio delle stesse ed agevolerà la nascita di una rete in grado di accogliere e fornire informazioni sulle tematiche di interesse.



**2. - PROMOZIONE E DIFFUSIONE DELL'OTTICA DI *GENERE* E DI VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE**

| <b>Linee intervento</b>  | <b>Obiettivi</b>  | <b>Azioni</b>   | <b>Soggetti coinvolti</b>   | <b>Periodo</b>   |
|--|---|---|---|--|
| 1 – CUG quale organismo di supporto ai processi decisionali dell'Amministrazione                             | <p>1.1– Favorire la piena applicazione della normativa nazionale e sovranazionale in materia;</p> <p>1.2 - Coinvolgimento del Comitato nei processi decisionali in ambito organizzativo e amministrativo al fine di favorire l'incontro tra le strategie di sviluppo organizzativo dell'Ente con quelle di sviluppo e valorizzazione del personale.</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>– Presentazione alla Giunta Comunale del presente Piano Triennale delle Azioni Positive;</li><li>– Monitoraggio delle procedure dell'Amministrazione al fine di garantire il rispetto delle normative in vigore;</li><li>– Ricercare la massima trasparenza delle procedure di nomina del personale dirigenziale o incaricato di posizione organizzativa, di attribuzione di specifiche responsabilità, di trasferimento di personale tra le Aree e i Settori funzionali e di mobilità interna ed esterna.</li></ul>  | <p>CUG / Direzione Generale / Segreteria Generale</p> <p>CUG / Direzione Generale / Risorse Umane</p> <p>CUG / Direzione Generale / Risorse Umane / RSU</p> | <p>Entro l'anno 2013</p> <p>Periodo di attuazione del presente Piano</p> <p>Periodo di attuazione del presente Piano</p> |
| 2 – Riconoscimento del ruolo di interlocutore da parte del personale abbattendone i pregiudizi               | 2.1 - Individuazione delle giuste modalità al fine di trasmettere a tutti i livelli della struttura consapevolezza del ruolo del CUG come centro di competenza per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere nell'ambito lavorativo.  | <ul style="list-style-type: none"><li>– Diffusione capillare del Piano Triennale delle azioni positive;</li><li>– Promuovere la diffusione di statistiche sulla composizione di <i>genere</i> del personale ai vari livelli della struttura dell'Ente.</li></ul>  | CUG / Tutta l'Organizzazione  | Periodo di attuazione del presente Piano   |
| 3 – Formazione e aggiornamento del personale al fine dello sviluppo della "valorizzazione di <i>genere</i> " | 3.1 – Favorire, nei limiti delle disponibilità di bilancio previste dall'Amministrazione, la formazione del personale dipendente, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale e incaricato di Posizione Organizzativa.   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Promozione attività di formazione del personale di ogni livello al fine della sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità e della gestione delle risorse umane nell'ottica della differenza di <i>genere</i>;</li><li>– Apertura a nuovi target di riferimento ed analisi dei loro bisogni formativi;</li><li>– Possibilità di sperimentazione di attività formative rivolte specificatamente al personale di alcuni Settori od uffici dove la consapevolezza della criticità è più alta (per la presenza di dinamiche negative e/o di forti conflittualità, per difficoltà ad attivare/creare circuiti di comunicazione positivi/assertivi, per il persistere di una cultura prevalentemente maschile, etc.).</li></ul> | Direzione Generale / Risorse Umane / Tutta l'Organizzazione   | Periodo di attuazione del presente Piano   |





|  |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
|  | 3.2 – Migliorare la gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro per dare la possibilità all'Amministrazione di creare un ambiente di lavoro in cui il personale dipendente si senta valorizzato e a proprio agio. | <ul style="list-style-type: none"><li>- Sensibilizzazione della dirigenza e degli incaricati di Posizione Organizzativa sulla della gestione delle risorse umane nell'ottica della differenza di "genere, nonché la valorizzazione e la comprensione delle risorse umane presenti in servizi e uffici;</li><li>- Effettuazione di questionari per la valutazione del benessere/malessere del personale.</li></ul> | Direzione Generale / Dirigenza / Incaricati di Posizione Organizzativa | Periodo di attuazione e presenza Piano |
|--|--|---|--|--|

**Risultati attesi:**

Piena applicazione delle normative in materia nell'ambito dell'Amministrazione comunale, maggiore collaborazione tra CUG e soggetti coinvolti nei processi decisionali, costituzione di una rete di scambio di informazioni, aumento dell'attenzione a tutti i livelli alla comprensione delle attitudini ed interessi individuali, miglioramento dell'organizzazione del lavoro e della gratificazione del personale.

**3. - MAPPATURA E ANALISI DEL PERSONALE DIPENDENTE IN UN'OTTICA DI *GENERE***

| Linee intervento   | Obiettivi  | Azioni  | Soggetti coinvolti           | Periodo  |
|--|--|---|------------------------------|--|
| 1 - Organizzazione del personale seguendo un'ottica di <i>genere</i> | 1.1– Acquisizione delle informazioni relative alla composizione del personale dipendente per quanto attiene le caratteristiche lavorative, comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali. | - Raccolta dei dati aggiornati sul personale in servizio e relativa suddivisione di <i>genere</i> all'interno dell'Ente (livello di inquadramento, anzianità anagrafica e di servizio, struttura di appartenenza, incarichi attribuiti)   | CUG / Risorse Umane          | Periodo di attuazione e presenza Piano con scadenze definite sui singoli ambiti intervenire. |
|  | 1.2 – Elaborazione e analisi delle informazioni raccolte in un'ottica di <i>genere</i> e manutenzione/aggiornamento della conoscenza acquisita in merito alla composizione del personale.  | Produzione di statistiche sul personale ripartite per <i>genere</i> , con particolare riguardo alla relativa composizione, agli eventuali differenziali economici, alle progressioni di carriera, al tempo di permanenza nelle posizioni professionali, all'utilizzo degli istituti contrattualmente previsti quali Part-time, Telelavoro, Congedi parentali, L. 104 etc. | CUG / Risorse Umane          |  |
|  | 1.3 – Promozione dei dati.   | Diffusione delle rielaborazioni e analisi dei dati raccolti ai vari livelli dell'Amministrazione.   | CUG / Tutta l'Organizzazione |  |

**Risultati attesi:**

Le iniziative di raccolta, elaborazione e promozione dei dati sugli aspetti in argomento permetteranno di approfondire la conoscenza delle esigenze, delle aspettative e del grado di soddisfazione del personale al fine di individuare le criticità esistenti e le eventuali situazioni di discriminazione.





#### 4. - PARI OPPORTUNITA' DI CARRIERA NELL'OTTICA DI VALORIZZAZIONE DI GENERE

| Linee intervento  | Obiettivi  | Azioni  | Soggetti coinvolti                                   | Periodo                                  |
|---|--|---|--|--|
| 1 – Rimozione degli ostacoli alla pari opportunità nel lavoro e nella carriera            | <p>1.1 – Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.</p> <p>1.2 – Selezione del personale ai fini dell'assunzione o delle progressioni di carriera secondo criteri di pari opportunità.</p> <p>1.3 – Assicurare l'assoluta parità di trattamento tra donne e uomini nelle valutazioni premiali.</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>– Monitoraggio di bandi di concorso, degli avvisi pubblici di mobilità e delle relative commissioni al fine di assicurare che nelle selezioni non si effettui alcuna discriminazione di <i>genere</i>, riservando alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di membro di commissioni;</li><li>– Garantire, in base alle vigenti normative, che in occasione di selezioni ai fini di assunzione o di promozioni giuridiche/economiche a fronte di analoga preparazione professionale tra i candidati l'eventuale scelta di quello di sesso maschile sia accompagnata da esplicita ed adeguata motivazione;</li><li>– Individuazione delle figure professionali eventualmente reperibili con la mobilità interna anche attraverso l'analisi dei curriculum personali e dati raccolti nel questionario di Analisi delle competenze raccolto dall'Amministrazione.</li><li>– Monitoraggio dell'equa ripartizione di premi/incentivi tra donne e uomini al fine di garantire, ad eccezione delle indennità collegate a particolari istituti contrattuali, la parità di trattamento economico.</li></ul> | CUG / Direzione Generale / Dirigenti / Risorse Umane | Periodo di attuazione del presente Piano |
| 2 – Incentivare la maggiore presenza delle donne a livelli apicali e in settori "tecnici" | <p>2.1 – Favorire la consapevolezza nelle donne sulle proprie capacità e potenzialità per stimolarle all'autocandidatura per incarichi dirigenziali.</p> <p>2.2 – Valorizzazione delle competenze femminili in professioni "tecniche" storicamente caratterizzate da una prevalenza maschile nei ruoli dirigenziali e apicali.</p>   | <ul style="list-style-type: none"><li>– Coinvolgimento delle donne collocate in posizioni medio-alte ai fini della promozione della cultura dell'autocandidatura.</li><li>– Individuazione dei Settori in cui la presenza femminile nei ruoli dirigenziali o di incaricati di Posizione Organizzativa risulti storicamente deficitaria.</li></ul>   | CUG / Direzione Generale / Dirigenti / Risorse Umane | Periodo di attuazione del presente Piano |

#### Risultati attesi:

Mappatura delle iniziative utili per l'autocandidatura al fine di più donne ai livelli apicali nei prossimi anni; il riequilibrio della presenza femminile in settori e professioni prevalentemente maschili al fine di eliminazione degli stereotipi di *genere*; la valorizzazione delle competenze e qualità femminili utili all'organizzazione e alla gestione del lavoro; miglioramento del benessere organizzativo; le pari opportunità dei candidati in occasione di procedure di assunzione, progressione di carriera o mobilità.



**5. - CONCILIAZIONE DELL'EQUILIBRIO TRA VITA LAVORATIVA E VITA PRIVATA**

| <b>Linee intervento</b>   | <b>Obiettivi</b>  | <b>Azioni</b>   | <b>Soggetti coinvolti</b>   | <b>Periodo</b>                           |
|---|---|---|---|--|
| 1 – Ottimizzazione della flessibilità degli orari di lavoro         | 1.1 – Contribuire alle strategie delle forme di flessibilità oraria in una logica dinamica ed equilibrata tra i bisogni del personale e le esigenze dei processi organizzativi dell'Ente.       | <ul style="list-style-type: none"><li>– Mappatura dell'attuale flessibilità degli orari all'interno dell'Ente;</li><li>– Informazione ai dirigenti e agli incaricati di Posizione Organizzativa delle diverse tipologie di orario di lavoro attivate nell'Ente;</li><li>– Verifica della compatibilità delle attuali fasce orarie di flessibilità con le esigenze familiari dei dipendenti, con possibilità di deroghe temporanee per particolari situazioni anche non legate alla genitorialità, pur nel rispetto di un principio generale di compresenza giornaliera.</li></ul> | CUG / Direzione Generale / Dirigenti Risorse Umane / RSU                            | Periodo di attuazione del presente Piano |
| 2 – Ottimizzazione del Part-Time                                    | 2.1 – Contribuire nelle strategie del governo del personale a part-time al fine di gestire al meglio le criticità di tipo relazionale ed organizzativo che dovessero emergere nei vari Settori. | <ul style="list-style-type: none"><li>– Mappatura dell'attuale presenza di personale Part-Time all'interno dell'Ente;</li><li>– Informazione ai dirigenti delle diverse tipologie di part-time previste dall'Amministrazione;</li><li>– Adozione di un nuovo Regolamento del Part-Time che recepisca le modifiche normative in materia e ne armonizzi tipologie e durate.</li></ul>   | CUG / Direzione Generale / Risorse Umane / Dirigenti / P.O. / RSU                   | Periodo di attuazione del presente Piano |
| 3 – Promozione dell'istituto del Telelavoro                         | 3.1 – Promuovere l'istituto del Telelavoro nei confronti dei dipendenti con comprovati motivi di cura, salute o assistenza familiare.   | <ul style="list-style-type: none"><li>– Promuovere la presentazione di progetti di Telelavoro da parte di dipendenti con particolari esigenze personali o familiari.</li></ul>  | Direzione Generale / Risorse Umane / Dirigente competente servizi informatici / RSU | Periodo di attuazione del presente Piano |
| 4 – Reinserimento lavorativo per rientro dopo un'assenza prolungata | 5.1 Studio di forme di accompagnamento e reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità/paternità o da assenze prolungate.   | <ul style="list-style-type: none"><li>– Favorire il reinserimento nella struttura organizzativa, del dipendente assente per lungo periodo attraverso apposite iniziative formative/ informative per colmare le eventuali lacune.</li></ul>  | Risorse Umane / Tutta l'organizzazione  | Periodo di attuazione del presente Piano |

**Risultati attesi:**

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro senza diminuzione della produttività e dei servizi erogati dall'Ente; favorire il reinserimento dei dipendenti a seguito di lunghi periodi di assenza.



***Durata, monitoraggio e valutazione***

Il Piano delle Azioni Positive avrà durata triennale e deve essere considerato uno strumento dinamico tale da dimostrare un'effettiva efficacia nella diffusione a tutti i livelli di un'ottica di *genere*.

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

L'attività di monitoraggio, con l'obiettivo di esercitare un controllo di processo del piano e di misurarne l'impatto sull'equità di *genere*, sarà effettuata periodicamente mediante un'opportuna raccolta di dati ed informazioni.

Si renderà, allo scopo, necessario dar vita ad opportuni indicatori che consentano di valutare la qualità delle azioni poste in essere all'interno del Piano delle Azioni Positive, per monitorare il miglioramento delle condizioni di vita e del grado di soddisfazione dei dipendenti, l'effettiva accessibilità delle donne alle posizioni apicali e per verificare un effettivo contrasto alle criticità rilevate nell'organizzazione comunale.

Si valuterà l'impatto delle iniziative intraprese e risultati conseguiti nel triennio, rilevando gli eventuali miglioramenti intervenuti in base agli obiettivi prefissati e gli eventuali punti non realizzati, o realizzati solo in parte, con particolare riguardo alle criticità ancora presenti o che si debbano successivamente rilevare.

**IL COMITATO UNICO DI GARANZIA  
(C.U.G.)**