

**R.S.U.**  
dei dipendenti del Comune di Reggello

..

Reggello, 21/12/2015

AL

PRESIDENTE DEL C.U.G  
(Comitato Unico di Garanzia)  
d.ssa Elisi o Lisi Sonia

SINDACO DEL COMUNE  
DI REGGELLO

LORO SEDI

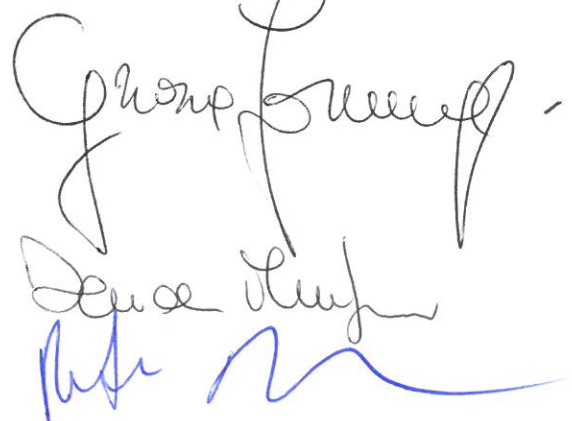
**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

La RSU comunale esprime il proprio parere favorevole al PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE così come è stato predisposto dal CUG.

Suggerisce di integrare lo stesso prevedendo l'indicazione di modalità di verifica di ogni singola azione positiva, da effettuare con cadenza almeno annuale.

Cordiali saluti

Per la R.S.U. Comunale

Three handwritten signatures are present. The top signature is in black ink and appears to be 'Giuseppe...'. Below it are two more signatures, one in black ink and one in blue ink, both appearing to be 'Sonia Elisi'.





DOTT.SSA MARIA GRAZIA MAESTRELLI CONSIGLIERA DI PARITÀ CITTÀ METROPOLITANA

**COMUNE DI REGGELLO**  
AMC.RE.A01  
**PROTOCOLLO GENERALE**  
N. 31728 DEL 16/12/2015  
TIT. \_\_\_\_\_ CL. \_\_\_\_\_

Firenze, 16 dicembre 2015

PROT. UFF. 27/15

Dr.ssa Gabriella Pasquali  
Comune di Reggello  
Piazza Roosevelt, 1  
50066 REGGELLO (FI)

Oggetto: osservazioni su Piano Triennale di Azioni Positive (rif. Vs. prot. 30293 del 1/12/2015)

Gentile D.ssa Pasquali,

la presente per esprimere un parere complessivamente favorevole sul Piano Triennale di Azioni Positive predisposto dal Vs. Comune.

Voglio comunque segnalare alla Sua attenzione l'esigenza di adottare sia una tempistica più specifica per l'attuazione del Piano (a partire dal triennio di riferimento, che presumo sia il 2016 – 2018), sia un insieme di indicatori utili al monitoraggio delle azioni svolte.

Confido pertanto che tali suggerimenti siano accolti in sede di periodico aggiornamento del Piano.

Cordiali saluti

La Consigliera di Parità  
Maria Grazia Maestrelli



## COMUNE DI REGGELLO

### PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

#### Premessa

L'origine delle azioni positive si ritrova nella legislazione degli Stati Uniti (Equal Pay Act, legge di parità salariale 1963, Civil Rights Act, legge per i diritti civili 1964) che le ha introdotte e sperimentate, inizialmente, in relazione al contrasto delle discriminazioni fondate sulla razza, allargandone poi il campo d'azione a quelle legate alla confessione religiosa, all'origine nazionale e soprattutto al sesso per tutto ciò che attiene ai rapporti di lavoro.

La definizione che il diritto della Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE, hanno sostanzialmente mantenuto valida per introdurre, nei corpi normativi dei singoli Paesi, lo strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità, è la seguente: *“Le azioni positive hanno come finalità l'eliminazione delle disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro”*

Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198 del 2006 articolo 1) così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5 del 2010 che espressamente chiarisce: *“Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato” (comma 3)*. La normativa italiana ha diversificato i modelli di azioni positive a seconda che si tratti di realizzarle nel settore privato, ovvero nella Pubblica Amministrazione.

Nel **settore pubblico** il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio: le Pubbliche Amministrazioni **devono redigere** un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006:

- devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- devono adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;
- devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- devono adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità (art. 57 decreto legislativo n. 165 del 2001).

#### Normativa di riferimento

- a) Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”
- b) Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196, “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”

- c) Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare gli artt. 7 e 57 così come sostituiti e modificati dall'art. 21 della legge 183 del 2010;
- d) Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 che stabilisce, per la P.A., l'adozione di 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 donne e uomini;
- e) Direttiva del 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A."
- f) Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
- g) Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.
- h) Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n.5, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE
- i) Legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 "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"

## Introduzione

Il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato istituito il 29/03/2011 con Determinazione n. 120, U.O. Gestione del Personale, Affari Generali e integrato con la nomina della Presidente con Direttiva di G.M. n. 110 del 24/09/2015. Al suddetto comitato sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta.

Il C.U.G ha pertanto elaborato le seguenti **linee di azione** ai fini della realizzazione del Piano triennale di Azioni Positive per il Comune di Reggello.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, tale proposta, **in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive**, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, nel rispetto della recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal fine, con la predisposizione del nuovo Piano, si è inteso elaborare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza sui temi di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro – correlato, così come dettato dall'Accordo europeo sullo stress del 2004.

Le azioni positive sono impiegate 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 significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Le misure da attivare sono *temporanee, speciali e preferenziali* che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli per la piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne:

-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 che indiretta.

-Misure "temporanee" in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

-Misure "preferenziali" per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Le azioni del P.A.P potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

### Situazione del personale all'1 agosto 2015

Le azioni proposte nel presente Piano sono state individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente attraverso le tabelle disaggregate per genere, di seguito descritta:

#### Riepilogo posti coperti e vacanti

cat.	Tot.	U.	D.	vacanti
D6	5	3	2	0
D5	2	1	1	0
D4	6	1	5	0
D3	2	1	1	0
D2	0	0	0	0
D1	3	2	1	2
<b>tot. D</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>2</b>
C5	3	1	2	0
C4	8	6	1	0
C3	5	1	4	0
C2	6	0	6	0
C1	9	3	7	4
<b>tot C.</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>4</b>
B7	1	1	0	0
B6	13	11	2	0
B5	1	1		0
B4	2		2	0
B3	3	2	1	6



B5/B1	2	2		0
B4/B1	0	0		0
B3/B1	2		2	0
B2 pt 50%	3	3		0
B2 pt 83%	1	1		0
B1	1	1		1
<b>tot B</b>	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
<b>Totale</b>	<b>78</b>	<b>41</b>	<b>37</b>	<b>13</b>

di cui:

- 1 D.4 in aspettativa senza retribuzione – *Bellacci Franco*
- 1 C.1 part-time 50% - *Tempesti Silvia- giuridico*
- 1 C.5 part-time 50% ore – *Monechi Luca*
- 1 B.6 part-time 50% – *Lombardi Giovanni*
- 1 B.6 part-time 75% – *Nocentini Michele*
- 1 B.6 part-time 89% *Poggesi Maurizio*
- 1 B.6 part-time 89% (32 ore) – *Bartolozzi Laura*
- 1 D.1 part-time 66,66% *Fagioli Francesca*
- 3 B.2 (B.1) part-time 50% - giuridici *Ferrati; Batignani; Peroni*
- 1 B.2 (B.1) part-time 83% - giuridico *Morandi*

I Responsabili di Settore in Cat. D sono 7 di cui 4 uomini e 3 donne.

Il quadro che ne deriva presenta una situazione sostanzialmente equilibrata nella rappresentanza di genere all'interno dell'Ente con una marcata prevalenza di genere femminile nelle posizioni impiegate medio alte (tot. Dipendenti categorie C, D n.31 di cui n.20 donne e n. 11 uomini).



## **Obiettivi e azioni positive da adottare**

### **AZIONE POSITIVA 1: PARI OPPORTUNITÀ IN MATERIA DI FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE.**

#### **Finalità:**

- Formazione mirata all'informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sul tema delle pari opportunità e formazione tesa alla creazione di un ambiente di lavoro rispettoso delle differenze e della dignità della persona.
- Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale.
- Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
- Aumentare la consapevolezza del personale sull'importanza rappresentata da un contesto lavorativo, improntato al benessere di tutti i lavoratori come elemento indispensabile al fine di migliorare l'erogazione dei servizi.

#### **Interventi:**

- Predisposizione del piano della formazione triennale nel quale siano coinvolti i dipendenti e che preveda corsi formativi, con orari e frequenze compatibili con gli orari dei lavoratori. Sistema di rilevazione dei problemi e delle criticità riguardanti l'orario e la sede dei corsi.
- Attivare corsi di formazione rivolti ai Responsabili dell'Ente sulle Pari opportunità e sul contrasto alla discriminazione.
- Attivare corsi di sensibilizzazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolti a tutti coloro che svolgono attività con il pubblico.
- Programmare un corso di formazione rivolto ai componenti del Comitato Unico di Garanzia sulle tematiche relative al ruolo, accoglienza e ascolto, aggiornamento della normativa di parità e antidiscriminatoria, contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere; gestione dell'aggressività e mediazione dei conflitti.

#### **Risultati previsti:**

- Consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale e di carriera

### **AZIONE POSITIVA 2: FLESSIBILITÀ ORARIA, PERMESSI, ASPETTATIVE, CONGEDI.**

#### **Finalità:**

- 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 del Comune, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.
- Promuovere pari opportunità fra uomini e donne 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 problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche da altri fattori familiari.

#### **Interventi:**

- Predisporre un questionario di rilevazione dei bisogni a compilazione annuale al fine di verificare eventuali bisogni non espressi.

- Prevedere l'aumento della flessibilità in entrata e in uscita del personale dipendente, ovviamente in armonia con gli orari di apertura degli uffici ai cittadini, per agevolare la conciliazione dei tempi per i genitori.
- Attivare politiche sugli orari di lavoro che prevedano, per periodi di tempo limitati, particolari forme di flessibilità oraria o di articolazione dell'orario di lavoro, per l'assistenza a familiari o per motivi di cura e/o salute o studio del lavoratore stesso.
- Favorire la conoscenza dei lavoratori sulla normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro, anche tramite modulistica ad hoc.
- Attivare interventi di sensibilizzazione verso il personale maschile sulla condivisione nell'attività di cura rivolta a minori e anziani e disabili.
- Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali rivolti ai padri.
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata, prevedendo un periodo di affiancamento e di formazione, se necessario, in modo da recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità.

#### **Risultati:**

- Realizzare economie di gestione e prevenire lo stress correlato dovuto a dover affrontare contemporaneamente le esigenze di vita familiare e quelle della vita professionale.

### **AZIONE POSITIVA 3: GARANTIRE PARI OPPORTUNITA NEL LAVORO E NELLO SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALITA'.**

#### **Finalità:**

- 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.
- Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

#### **Interventi:**

- Affidamento di incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni
- Elaborazione di bandi di concorso e avvisi di selezione in modo che, al di là del rispetto formale delle pari opportunità, siano evitate selezioni o prove concorsuali che sostanzialmente possano favorire o pregiudicare le pari opportunità;
- Assegnazione dei posti di lavoro e degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità, attitudini e capacità professionali;
- Utilizzare sistemi premianti secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli, senza discriminazione di genere.

#### **Risultati:**

- Opportunità di carriera e sviluppo della professionalità al personale di entrambi i generi.

#### **AZIONE POSITIVA 4: INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE SULLE PARI OPPORTUNITA' E DIFFUSIONE DI UNA CULTURA DELLA PARITA'.**

##### **Finalità:**

- Aumentare la consapevolezza di tutto il personale dipendente, sulle tematiche delle pari opportunità e di genere.
- Aumentare la consapevolezza della ricaduta positiva che il benessere fisico e psichico dei lavoratori e lavoratrici ha sul lavoro e come ciò comporti il miglioramento della produttività e il raggiungimento dei risultati dell'ente.
- Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità mediante la pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive.

##### **Interventi:**

- Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione per i responsabili dei servizi e per i dipendenti;
- Promuovere la conoscenza delle normative in materia di prevenzione e contrasto alle discriminazioni, molestie sessuali e mobbing.
- Promuovere uno sportello di ascolto per il disagio lavorativo anche in collaborazione con associazioni del settore.
- Valorizzare il ruolo del C.U.G.

##### **Risultati:**

- Partecipazione e contributo dei lavoratori e lavoratrici in ordine alle tematiche proposte con pareri e suggerimenti che contribuiscano a innalzare il livello di attenzione.

#### **AZIONE POSITIVA 5: PROMUOVERE L'UTILIZZO DI UN CORRETTO LINGUAGGIO DI GENERE NEGLI ATTI E NEI DOCUMENTI AMMINISTRATIVI.**

##### **Finalità:**

- Adottare strategie per un uso non sessista e non discriminatorio della lingua italiana negli atti e nei documenti prodotti dai vari uffici e servizi dell'ente.

##### **Interventi:**

- Programmare incontri di sensibilizzazione e formazione in materia per i responsabili degli uffici e dipendenti.
- Promuovere la conoscenza delle "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo" pubblicato dal C.P.O. del Comune di Firenze con l'Accademia della Crusca.

##### **Risultati:**

- Adozione nei documenti prodotti di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere e non discriminatorio, che non pregiudichi la funzione comunicativa nel contesto amministrativo.

Reggello li, .....

Il Comitato Unico di Garanzia  
La Presidente  
Dott.ssa Sonia Elisi o Lisi

