



COMUNE DI REGGELLO
CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
Triennio 2022-2024

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 fondante 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 e:

- 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 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

L'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare “Piani di azione positive”, tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

L'art. 42 del medesimo Codice definisce le azioni positive come “*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*”.

Un altro fondamento normativo rilevante va infine individuato nell’art. 21 della legge n. 183/2010, il quale ha modificato alcune disposizioni del testo unico del pubblico impiego (Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165) in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche. In particolare il Decreto Legislativo n. 165/2001, proprio a seguito della modifica operata dal citato art. 21 L. 183/2010, all'art. 7 prevede che “*Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età,*

all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”.

Ed ancora l'art. 57, come modificato dall'art. 21 cit., prevede la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (c.d. C.U.G.).

A seguito della loro istituzione il compito di redigere il Piano di Azioni Positive spetta ai C.U.G..

Il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel Comune di Reggello è stato istituito il 29/03/2011 con Determinazione n. 120, U.O. Gestione del Personale, Affari Generali e integrato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 110 del 24/09/2015 e n. 40 del 04/04/2018, con le quali si è proceduto alla nomina del nuovo Presidente.

Da ultimo, a seguito della intervenuta sostituzione di due ulteriori componenti cessati dal servizio, con deliberazione di Giunta Comunale n. 118 del 10/11/2021 si è proceduto al rinnovo del Comitato nella ricostituita composizione.

Attualmente il Comitato è composto da:

- Dott.ssa Paola Aglietti - Presidente (Rappresentante dell'Ente)
- Dott. Simone Piccioli – componente (Rappresentante dell'Ente)
- Dott.ssa Gabriella Pasquali – componente (Rappresentante dell'Ente)
- Dott.ssa Sandra Romei – componente (Rappresentante della parte sindacale)
- Sig.ra Silvia Tempesti – componente (Rappresentante della parte sindacale)
- Sig.ra Grazia Formigli – componente (Rappresentante della parte sindacale)

Nell'ambito della Direttiva del 4 marzo 2011 (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei C.U.G.) emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, 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, esercitati tra l'altro sulla *“predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne; (...)”*.

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, che costituisce l'aggiornamento del precedente Piano relativo al triennio 2019-2021.

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, la presente 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.

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 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, mirano a rimuovere gli ostacoli alla 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.

A tal fine, gli obiettivi che l’Amministrazione intende consolidare e potenziare nell’arco del triennio 2022-2024 mediante l’adozione del presente P.A.P. sono:

- creare un ambiente di lavoro improntato al “benessere organizzativo”, inteso come la capacità di un’organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa;

- migliorare il livello di performance dell’Ente, in quanto, quando le persone risultano coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l’atmosfera prevalente nell’organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l’organizzazione e migliorerà i suoi risultati.

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 al 1° gennaio 2021

Per meglio collocare il Piano delle Azioni Positive, come nella precedente edizione 2019-2021, si rende necessario effettuare un’analisi aggiornata dell’organico del Comune di Reggello. Le azioni proposte nel presente Piano sono state infatti individuate tenendo conto della situazione del personale dell’Ente attraverso le tabelle disaggregate per genere.

Al 1° gennaio 2021 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 73
• DONNE	N. 37
• UOMINI	N. 36

così suddivisi per categorie disaggregate per genere

Riepilogo posti coperti e vacanti

cat.	Tot.	U.	D.	vacanti
D6	3	2	1	0
D5	1	0	1	0
D4	6	1	5	0
D3	2	2	0	0
D2	0	0	0	0
D1	4	2	2	0
tot. D	16	7	9	0
C5	2	1	1	0

C4	5	4	1	0
C3	5	1	4	0
C2	4	0	4	0
C1	16	4	12	0
tot C.	32	10	22	0
B7	0	0	0	0
B6	12	10	2	0
B5	1	1	0	0
B4	1	0	1	0
B3	3	2	1	5
B5/B1	1	1	0	0
B4/B1	0	0	0	0
B3/B1	2	0	2	0
B2 pt 50%	1	1	0	0
B2 pt 55%	2	2	0	0
B2 pt 83%	1	1	0	0
B1	1	1	0	1
tot B	25	19	6	6
Totale	73	36	37	

I Responsabili di Settore sono 6 di cui 4 uomini e 2 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 impiegatizie medio alte (tot. Dipendenti categorie C, D n. 48 di cui n. 31 donne e n. 17 uomini).

Per quanto riguarda il ricorso al part-time, la situazione al 1° gennaio 2021 era la seguente:

DIPENDENTI IN SERVIZIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Personale di ruolo a tempo pieno	29	31	60
Personale di ruolo part-time	7	6	13
% personale di ruolo part-time	19%	16%	18%

Obiettivi e azioni positive del Piano 2022-2024

Il Piano per il triennio 2022-2024 si pone in continuità con il precedente Piano 2019-2021, tenendo conto del contesto, estremamente incerto e in continua evoluzione a causa del protrarsi dell'emergenza sanitaria da Covid-19 e delle sue conseguenze, che impongono particolare cautela e

attenzione anche in ordine al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Grazie all'operato del CUG e delle RSU del Comune di Reggello, il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Il Piano delle Azioni Positive rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Comune di Reggello ha dato seguito alle indicazioni normative attraverso propri atti, e in particolare attraverso la prima costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), con Determinazione U.O. Gestione del Personale, Affari Generali n. 120 del 29/03/2011, recentemente rinnovato nelle sue componenti a seguito di cessazione dal servizio di alcuni componenti (Delibera di Giunta Municipale n. 118/2021).

L'Amministrazione comunale ha puntualmente approvato i Piani triennali delle azioni positive, come pubblicati sul proprio sito istituzionale, nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

In un'ottica di coerenza e continuità con il precedente Piano delle Azioni Positive 2019-2021, i cui scopi si ritengono prioritari anche per il prossimo triennio, nel corso degli anni 2022, 2023 e 2024 questa Amministrazione si ispira ai seguenti obiettivi, per ciascuno dei quali si propongono diverse azioni:

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

Finalità:

- 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:

- Attivare corsi di formazione sulla comunicazione efficace rivolti ai Responsabili dell'Ente e a tutti i dipendenti che svolgono attività con il pubblico. L'obiettivo è quello di offrire ai partecipanti gli strumenti di conoscenza della teoria e della pratica della comunicazione, al fine di supportarli nella propria attività lavorativa, in particolare per far fronte ad eventuali criticità sia con l'utenza che con i colleghi aumentando la consapevolezza e il benessere dei lavoratori stessi.
- Promuovere la partecipazione a corsi di formazione che prevedano la modalità *e-learning*, per favorirne la fruizione da parte del personale, individualmente o in gruppo. La formazione in modalità FAD (Formazione A Distanza) permetterà ai dipendenti di usufruire dei corsi in modalità autonoma e autogestita, così da permettere una migliore organizzazione del proprio tempo lavoro.
- 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:

- Anche attraverso il potenziamento delle conoscenze e competenze e della condivisione di *knowhow* e di esperienze tra dipendenti, consentire a tutto il personale una crescita professionale e di carriera, apportando anche un maggiore benessere organizzativo.

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

- Favorire le politiche di sostegno al lavoro e 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:

- Sperimentare, compatibilmente con le norme contrattuali e l'organizzazione dei servizi e ovviamente in armonia con gli orari di apertura degli uffici ai cittadini, nuove forme di flessibilità oraria in entrata e in uscita del personale dipendente che tengano conto delle esigenze dei dipendenti che si trovano in situazioni di svantaggio personale o familiare e per agevolare la conciliazione dei tempi per i genitori.
- In attuazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia e nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva di categoria, promuovere il processo di attivazione del lavoro agile attraverso l'aggiornamento del POLA, nell'ambito della elaborazione del nuovo Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che rechi le modalità di attuazione dell'istituto, adeguato alle necessità dei lavoratori ed all'organizzazione dei servizi (analisi di contesto – definizione di obiettivi – verifica degli spazi e della dotazione tecnologica), considerando il lavoro agile un'opportunità di conciliazione vita-lavoro, previsto dalla legge e funzionale al

cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa e improntata sul lavoro per obiettivi.

- Proseguire, compatibilmente con quanto consentito dalla normativa vigente nel tempo, con le 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.
- Garantire forme di flessibilità lavorativa in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza e cura di persone disabili, anziani e minori. (*part-time – aspettative*).
- Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro.
- Proseguire con la promozione dell'utilizzo dei congedi parentali rivolti ai padri.
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata, nonché in caso di assegnazione a diverso Settore/Unità Operativa che comporti un mutamento di mansioni, 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.
- Analizzare i dati relativi alla fruizione dei diversi istituti di assenza da parte del personale pubblicati nel Conto Annuale, con particolare riferimento a quelli correlati al tema della conciliazione vita-lavoro (ad esempio congedi parentali e permessi legge 104/1992).

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.
- Rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione, migliorando l'efficienza delle attività degli uffici e servizi e contemporaneamente il benessere organizzativo.

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

Finalità:

- Favorire 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.
- Garantire 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:

- Garantire 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, anche mediante attività di formazione mirata a rafforzare l'informazione e la sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità e formazione tesa alla creazione di un ambiente di lavoro rispettoso delle differenze e della dignità della persona.
- 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 tra il personale, attraverso la comunicazione, la diffusione delle informazioni e l'educazione sui temi delle pari opportunità tra uomo e donna 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 sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolti a tutti coloro che svolgono attività con il pubblico.
- Promuovere la conoscenza delle normative in materia di prevenzione e contrasto alle discriminazioni, molestie sessuali e mobbing, informando altresì i dipendenti che, nel caso di molestie, possono rivolgersi alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Firenze.
- Promuovere uno sportello di ascolto per il disagio lavorativo anche in collaborazione con associazioni del settore.
- Valorizzare il ruolo del C.U.G.
- Condividere la programmazione delle iniziative per la ricorrenza dell'8 marzo e del 25 novembre per ricordare il ruolo e l'importanza delle donne nella società e sensibilizzare sul problema della violenza di genere.

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:

- Proseguire con le strategie rivolte ad 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.
- Proseguo dell'attività di revisione dei documenti amministrativi dell'Ente in un'ottica di genere e monitoraggio sull'utilizzo del genere negli atti amministrativi.

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 lì, 03/12/2021

Il Comitato Unico di Garanzia

La Presidente

Dott.ssa Paola Aglietti

Componenti:

Dott. Simone Piccioli

Dott.ssa Gabriella Pasquali

Dott.ssa Sandra Romei

Sig.ra Silvia Tempesti

Sig.ra Grazia Formigli