



**COMUNE DI BORGO A MOZZANO**  
**(Provincia di Lucca)**

# **PIANO AZIONI POSITIVE**

## **TRIENNIO 2021/2023**

(ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006  
"Codice delle pari opportunità tra uomo e  
donna, a norma della Legge 28/11/2005 n.  
246")

**Fonti normative:** Legge 10.04.1991 n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";  
D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";  
D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";  
D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità".

## **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", 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, orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, intende promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato nell'obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile *"in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso"* (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006).

Nell'ambito delle iniziative finalizzate ad assicurare tale riequilibrio si collocano le 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, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

La Direttiva n. 2 del 26.06.2019 avente 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 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche") definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di:

- promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198
- valorizzazione del benessere di chi lavora
- contrasto a qualsiasi forma di discriminazione

ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la precedente direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro

## SPECIFICHE AZIONI POSITIVE

In coerenza ed in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2020/2022 si propongono le seguenti azioni specifiche da intraprendere:

### Azione n.1 - Conciliazione fra vita lavorativa e privata

#### Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

#### Obiettivo

Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori e delle lavoratrici.

#### Descrizione intervento

Monitoraggio ed analisi degli effetti dell'introduzione dell'orario flessibile e della "banca delle ore" ed eventuale ideazione e sperimentazione di tipologie diverse di organizzazione flessibile, in correlazione con le esigenze personali e di servizio rilevate.

#### Strutture coinvolte nell'intervento

Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate.

#### Tipologia azione

Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

#### Periodo di realizzazione

Il periodo di vigenza del presente piano.

### Azione n. 2: Comitato Unico di Garanzia

#### Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

#### Obiettivo

Favorire e consentire il pieno funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG), in attuazione di quanto disposto nelle linee guida (Direttiva n. 2/2019: "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche") adottate dal Ministro per la pubblica amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, di

aggiornamento della direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

### **Descrizione intervento**

Verifica composizione CUG e nomina componenti secondo le procedure indicate nella Direttiva n. 2/2019.

Attuazione dei compiti propositivi, consultivi e di verifica, come di seguito indicati:

- funzione propositiva: predisposizione di Piani di azioni positive
- funzione consultiva: formulazione di pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale
- compiti di verifica: predisposizione relazione annuale in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive.

### **Strutture coinvolte nell'intervento**

Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate.

### **Tipologia azione**

Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

### **Periodo di realizzazione**

Il periodo di vigenza del presente piano.

## **Azione n. 3: Creazione di reti con altri organismi di parità**

### **Destinatari**

Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

### **Obiettivo**

Sviluppare un approfondimento coordinato sulle tematiche della parità e delle pari opportunità al fine di migliorare le competenze e l'operatività negli ambiti di intervento di competenza.

Promuovere azioni ed iniziative congiunte intese ad assicurare l'attuazione dei principi contenuti nella normativa nazionale ed europea in materia di parità e di pari opportunità.

### **Descrizione intervento**

Individuazione dei soggetti, istituzionali e non, con i quali instaurare forme di collaborazione. Le iniziative da porre in essere saranno esaminate e condivise con il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente e con la competente commissione consiliare e potranno coinvolgere enti istituzionali ed associazioni operanti nel settore.

**Strutture coinvolte nell'intervento**

Strutture dell'Ente direttamente interessate.

**Tipologia azione**

Rivolta sia all'esterno che all'interno dell'Ente.

**Periodo di realizzazione**

Il periodo di vigenza del presente piano.

**Azione n. 4: Formazione e aggiornamento del personale****Destinatari**

Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

**Obiettivo**

Favorire la formazione del personale dipendente e migliorare la gestione delle risorse umane al fine di creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzate/i e a proprio agio.

**Descrizione intervento**

Avvio di azioni di sensibilizzazione e formazione delle figure apicali sulle tematiche delle pari opportunità e della gestione delle risorse umane nell'ottica della differenza di genere, nonché sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.

Previsione di appositi moduli formativi mirati alla diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza di genere, collegati, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

**Strutture coinvolte nell'intervento**

Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

**Tipologia azione**

Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

**Periodo di realizzazione**

Periodo di vigenza del presente piano.

**Azione n. 5: Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza**

**Destinatari**

Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

**Obiettivo**

Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari (maternità, congedi parentali, aspettative) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio.

**Descrizione intervento**

Individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici nella fase di rientro al lavoro.

**Strutture coinvolte nell'intervento**

Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

**Tipologia azione**

Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

**Periodo di realizzazione**

Periodo di vigenza del presente piano.

<b>Azione n. 6: Part-time</b>
-------------------------------

**Destinatari**

Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

**Obiettivo**

Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari.

**Descrizione intervento**

Su presentazione di motivata richiesta riconducibile a situazioni di svantaggio personale, sociale e/o familiare, può essere concesso il part time nel limite del 25% del personale a tempo pieno in dotazione organica per ciascuna categoria, qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.

**Strutture coinvolte nell'intervento**

Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

**Tipologia azione**

Rivolta all'interno dell'Ente.

**Periodo di realizzazione**

Periodo di vigenza del presente piano.

**Azione n. 7: Smart Working****Destinatari**

Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

**Obiettivo**

Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici, con particolare riferimento alle situazioni di disagio quali dipendenti con problemi di salute propri o dei familiari, con figli minori di 14 anni, chi ha residenza distante dalla sede di lavoro, chi ha necessità di utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico, la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari.

**Descrizione intervento**

In applicazione delle disposizioni normative vigenti e delle disposizioni regolamentari adottate dall'ente, mediante stipula di apposito accordo tra lavoratore/lavoratrice e datore di lavoro.

**Strutture coinvolte nell'intervento**

Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

**Tipologia azione**

Rivolta all'interno dell'Ente.

**Periodo di realizzazione**

Periodo di vigenza del presente piano.

**Azione n. 8: Info pari opportunità sul sito istituzionale dell'Ente****Destinatari**

Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

**Obiettivo**

Promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema della pari opportunità.

**Descrizione intervento**

Istituzione nel sito istituzionale dell'Ente di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

**Strutture coinvolte nell'intervento**

Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

**Tipologia azione**

Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

**Periodo di realizzazione**

Periodo di vigenza del presente piano.

<b>Azione n. 9: Benessere organizzativo</b>
---

**Destinatari**

Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

**Obiettivo**

Rilevare il grado di "Benessere Organizzativo" percepito dai dipendenti dell'Amministrazione e predisporre il piano di miglioramento con il coinvolgimento del CUG e della commissione consiliare permanente "Pari opportunità".

**Descrizione intervento**

Le fasi dell'obiettivo si possono sintetizzare come segue:

- a) somministrazione del questionario a tutti i dipendenti
- b) analisi degli esiti dell'indagine ed individuazione delle criticità
- c) predisposizione delle proposte di miglioramento per il superamento delle criticità emerse
- d) implementazione dei contenuti del sito web dedicato
- e) elaborazione di proposte finalizzate alla valorizzazione delle strutture che individuano soluzioni organizzative innovative, coerenti con le linee guida dell'organizzazione e con le norme e disposizioni interne, finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione e di adozione di azioni volte ad implementare il benessere organizzativo e ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione.

**Strutture coinvolte nell'intervento**

Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

**Tipologia azione**

Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

**Periodo di realizzazione**

Periodo di vigenza del presente piano.



## **Dipendenti titolari di Posizioni Organizzative**

Donne: 3

Uomini: 3

Il contesto del Comune di Borgo a Mozzano, come sopra rappresentato, non evidenzia sostanziali prevalenze di genere, sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente.

Per quanto riguarda la carica di Segretario Generale, attualmente, dal 1 novembre 2019, è ricoperta da un uomo; precedentemente, dal 2004 al 31 ottobre 2019, è stata ricoperta da una donna.

Dall'esame della titolarità di Posizioni Organizzative emerge una situazione di assoluta parità tra i due generi.

Al momento, quindi, non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai 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.

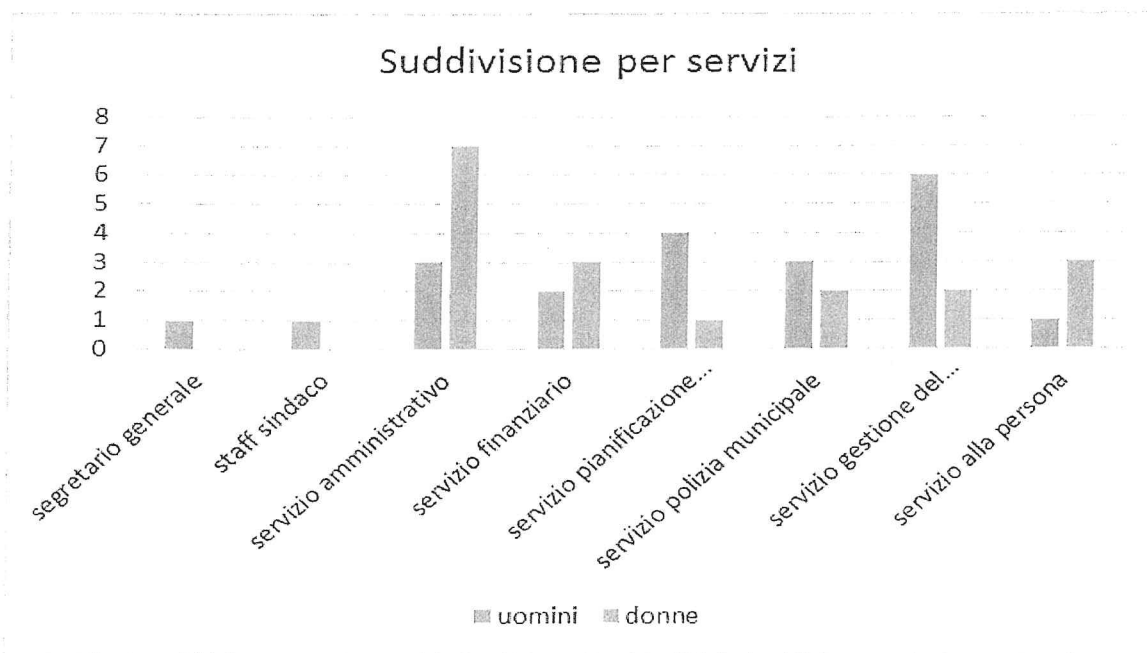
Per quanto attiene, invece, la presenza femminile negli organi politici, si registra una non significativa prevalenza del genere maschile rispetto al femminile.

## **Obiettivi generali del piano**

- Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'Ente mediante l'attuazione di interventi specifici in un'ottica di valorizzazione di genere.
- Favorire la crescita professionale e di carriera facilitando il percorso di inserimento delle donne nei settori e nelle categorie nelle quali sono in quota minoritaria.
- Favorire le politiche di conciliazione tra vita familiare ed attività professionale mediante azioni che considerino le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione dell'Ente.
- Sviluppare adeguati livelli di informazione e di comunicazione anche ai fini del coinvolgimento nelle azioni di soggetti esterni per l'attuazione di iniziative coordinate e condivise in materia di pari opportunità.

### Suddivisione per Servizi

SERVIZIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario Generale	1	0	1
Staff al Sindaco Personale a tempo determinato art. 90 TUEL	1	0	1
Servizio Amministrativo	3	7	10
Servizio Finanziario	2	3	5
Servizio Pianificazione Urbanistica, Sue, Suap	4	1	5
Servizio Polizia Municipale	3	2	5
Servizio Gestione del Territorio	6	2	8
Servizio alla Persona	1	3	4
<b>Totale</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>39</b>



pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell'azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Nel quadro sopra illustrato, si pone l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata triennale. 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.**

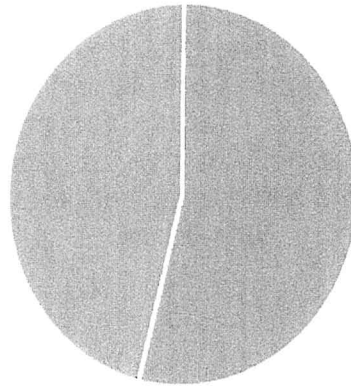
L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato.

#### **Personale del Comune di Borgo a Mozzano al 1° gennaio 2021**

##### **Composizione del personale**

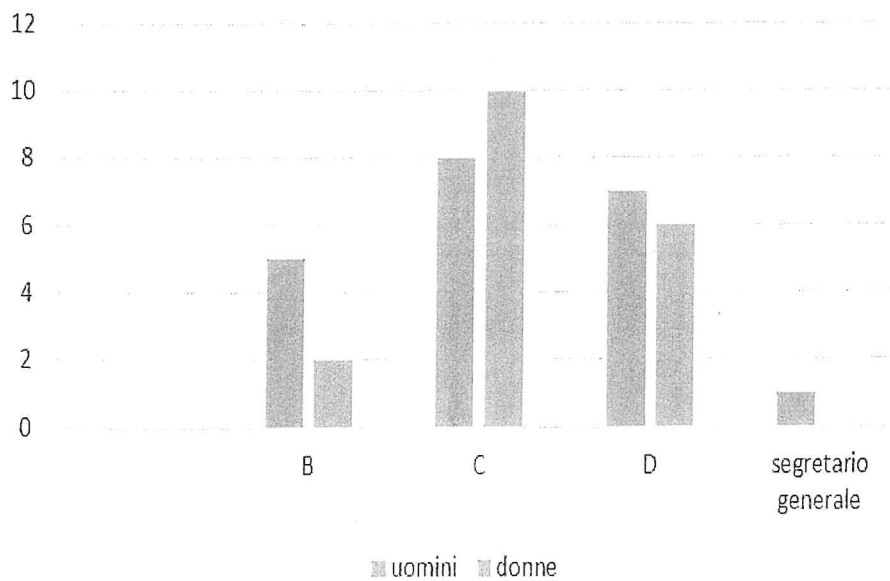
<b>CATEGORIA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>B</b>	5	2	7
<b>C</b>	8	10	18
<b>D</b>	7	6	13
<b>Segretario generale</b>	1	0	1
<b>Totale</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>39</b>

Suddivisione del personale per sesso



■ uomini ■ donne

Composizione del personale per categoria



■ uomini ■ donne