



Comune di Lastra a Signa

(Città Metropolitana di Firenze)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2021-2023

QUADRO NORMATIVO

Il piano delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del DLGS 196/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono, la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*. La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella PA e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*.

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 CCNL Regioni e autonomie locali 14.09.2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 CCNL Regioni ed autonomie locali del 22 gennaio 2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Il DLGS 106/2009 ha modificato l'art. 6 del DLGS 81/2008 che disciplina la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo matrice individuale, in quanto dipende dalle capacità delle singole persone di far fronte a stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi.

L'art. 21 L 183/2010 ha apportato importanti modifiche al DLGS 165/2001 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* in particolare l'art. 7, prevedendo 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,*



Comune di Lastra a Signa

(Città Metropolitana di Firenze)

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.” E all'art. 57 con la previsione della costituzione del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

In quest'ottica, è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità “l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.”

LA SITUAZIONE NEL COMUNE DI LASTRA A SIGNA

Il Comune di Lastra a Signa ha n. 100 dipendenti. Di questi:

- n. 2 sono in rapporto di lavoro part time (tutti derivati da contratto di lavoro a tempo pieno);
- n. 1 dipendenti è in rapporto di lavoro a tempo determinato tempo parziale;
- n. 1 dipendente in aspettativa sindacale senza retribuzione;
- n. 3 dipendenti a comando presso la Società della Salute;
- n. 1 dipendente art. 90 staff del Sindaco tempo pieno;
- n. 7 dipendenti incaricati di P.O. di cui n. 5 donne e n. 2 uomini
- n. 44 dipendenti uomini e n. 56 donne
- n. 1 Segretario Generale

Il Comune di Lastra a Signa si conferma dunque come una realtà da anni particolarmente attenta all'uguaglianza di opportunità di genere e alla idonea rappresentanza di donne, tanto che presenta oggi una rappresentanza non solo forte ma anche maggioritaria di donne, non solo complessivamente tra i dipendenti ma anche nei ruoli di vertice della struttura organizzativa, con la



Comune di Lastra a Signa

(Città Metropolitana di Firenze)

copertura di cinque delle sette posizioni organizzative a capo dei n. 7 Settori in cui è articolato l'Ente.

OBIETTIVI E AZIONI DEL PIANO

Nell'ambito di questo quadro normativo e del contesto sopra descritto, il Piano delle Azioni positive 2021-2023 si pone in linea di continuità con gli obiettivi già delineati nel PAP 2020-2022 approvato con delibera di giunta n. 149 del 17.12.2019, cui integralmente si rinvia, recependo e al tempo stesso prefiggendosi di estendere ulteriormente il piano di azioni positive volte e determinare l'uguaglianza delle opportunità tra i dipendenti e il benessere organizzativo all'interno dell'Ente.

Gli obiettivi prefissati nel PAP 2020-2022 sono stati integralmente conseguiti (tra questi, il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, la promozione delle pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia, l'estensione della facoltà di accedere al part time, la conciliazione della prestazione professionale con le esigenze personali e familiari attraverso le estensioni delle fasce di flessibilità dell'orario di lavoro etc...).

In particolare nel febbraio del 2020 è entrato in vigore il Nuovo Regolamento Orario del Comune di Lastra a Signa, che, tra le altre cose, si poneva anche l'obiettivo di dare applicazione al CCNL Enti Locali del 21.5.2018 che ha disciplinato in un capo autonomo, il Capo III avente ad oggetto "Conciliazione vita-lavoro", l'istituto della flessibilità oraria, espressamente volto a conseguire, compatibilmente con le esigenze di servizio, una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e personale-familiare.

Ebbene il Nuovo Regolamento Orario del Comune di Lastra a Signa non solo ha esteso per tutti i dipendenti le fasce di flessibilità in entrata e in uscita (proprio per garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa ed esigenze personali-familiari), ma all'art. 2 comma 9 del Regolamento ha previsto l'ulteriore possibilità di estensione delle fasce di flessibilità per le seguenti categorie, dipendenti che: a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001; b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992; c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44; d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli alle scuole dell'infanzia, primarie o media inferiore; e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.



Comune di Lastra a Signa

(Città Metropolitana di Firenze)

L'altra novità di maggior rilievo del 2020 proprio sul piano delle azioni positive volte a determinare l'uguaglianza delle opportunità tra i dipendenti e il benessere organizzativo all'interno dell'Ente è stato determinato dall'introduzione, accelerata anche dall'emergenza Covid 19, di un regolamento sul lavoro agile.

In particolare, con delibera di giunta n. 26 del 10.3.2020 recante "REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE PER EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID 19", è stato adottato un regolamento per la disciplina del lavoro agile, immediatamente applicato, proprio per garantire al medesimo tempo l'interesse alla salute pubblica, la continuità dell'azione amministrativa, e la possibilità per i dipendenti di organizzarsi (compatibilmente con le mansioni svolte) anche in base alle proprie esigenze personali e familiari.

L'introduzione del lavoro agile nell'Ente si è dimostrato uno strumento utilissimo nel più complessivo obiettivo di miglioramento del benessere organizzativo interno all'Ente, consentendo ai dipendenti, sempre su base volontaria, di organizzare la propria prestazione lavorativa tenendo conto anche delle esigenze personali e familiari date dalla emergenza Covid (limiti negli spostamenti, necessità di prendersi cura di bambini o familiari, etc...).

L'esperienza è stata assolutamente positiva tanto che, in prospettiva, è interesse dell'Ente, proprio per venire incontro alle necessità di conciliazione della prestazione lavorativa con le eventuali esigenze personali e familiari dei dipendenti, proseguire con il lavoro agile anche una volta terminata l'emergenza Covid 19.

Costituisce dunque un obiettivo dell'Ente approvare un Regolamento sul Lavoro Agile anche una volta terminata l'emergenza Covid, la tempistica per la sua approvazione dipende dunque anche da quando terminerà l'emergenza epidemiologica in corso.

Il presente Piano si prefigge dunque da una parte di confermare gli obiettivi già delineati nel PAP 2020-2022, e, dall'altra, di monitorare l'attuazione del nuovo Regolamento Orario e del Regolamento sul lavoro agile proprio nell'ottica di implementare ulteriormente l'uguaglianza delle opportunità tra i dipendenti, consentendo ai dipendenti di organizzare non solo l'orario di lavoro, con l'estensione delle fasce di flessibilità prevista dal Regolamento Orario, ma anche l'organizzazione stessa del lavoro (in remoto e con fasce di flessibilità ancora più estese come disposto nel Regolamento sul lavoro agile), in modo da consentire di conciliare il più possibile le



Comune di Lastra a Signa

(Città Metropolitana di Firenze)

esigenze lavorative con quelle personali e familiari, aumentando così il benessere organizzativo all'interno dell'Ente.

Sotto questo profilo andrà altresì monitorato il rispetto dei tempi di riposo, con l'adozione di misure organizzative del lavoro agile tali da consentire al lavoratore di interrompere i collegamenti informatici e disattivare i dispositivi elettronici in modo che sia garantito il suo c.d. "diritto alla disconnessione" (al momento dell'adozione del presente piano non si registrano tuttavia particolari criticità sul punto).

INFORMATIVA AI DIPENDENTI IN CASO DI MOLESTIE

Con il presente piano si dispone inoltre che sia data informativa ai dipendenti della possibilità di prendere contatti con la Consigliera di Parità in caso di eventuali molestie sul luogo di lavoro.

DURATA DEL PIANO. PUBBLICAZIONE

Il presente Piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, e sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune. Il Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.