



CITTA' DI AULLA
Medaglia d'Oro al Merito Civile
Provincia di Massa Carrara

PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) TRIENNIO 2022-2024

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" e s.m.i.
Approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 53 del 14.04.2022

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Aulla per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 " *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) 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". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici
- Superare 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 ed 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 ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono 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 – e **“temporanee”**, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte 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.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici 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.

Il Comune di Aulla:

- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 76 del 21.06.2012 ha approvato il piano delle azioni positive 2012/2014;
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 86 del 29.05.2013 ha approvato il piano delle azioni positive 2013/2015;
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 15.01.2014 ha approvato il piano delle azioni positive 2014/2016;
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 29.06.2015 ha approvato il piano delle azioni positive 2015/2017;
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 30.04.2016 ha approvato il piano delle azioni positive 2016/2018;
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 14/03/2017 ha approvato il piano delle azioni positive 2017/2019;
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 31/01/2018 ha approvato il piano delle azioni positive 2018/2020;

- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 06.02.2019 ha approvato il piano delle azioni positive 2019/2021;
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 15/09/2020 ha approvato il piano delle azioni positive 2020/2022
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 18.03.2021 ha approvato il piano delle azioni positive 2021/2023

Il Comitato unico di garanzia

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) previsto dall'art. 21, c. 1, Legge 183/2010, rafforzato dalla direttiva del Presidente del Consiglio n. 2 del 2019, sostituisce, unificandoli ed assumendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato mobbing.

Composizione:

- un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del C.C.N.L.;
- un pari numero di rappresentanti dell'ente.

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di realizzare un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Il CUG esercita in particolare le funzioni:

Propositive su:

- predisposizione proposte di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche (mobbing) all'interno dell'Ente;
- tematiche rientranti in generale nelle proprie competenze.

Consultive, formulando pareri, entro 48 ore dalla richiesta, su:

- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- atti dell'Ente suscettibili di incidere sulle tematiche di propria competenza.

Di verifica su:

- verifica attuazione del Piano di Azioni Positive;
- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;

- 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, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti di Ente, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Relaziona inoltre annualmente al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento Pari Opportunità come previsto dalla direttiva del Presidente del Consiglio n. 2/2019.

Il Comune di Aulla ha nominato il CUG Comitato Unico di Garanzia del Comune di Aulla con atto di GC n. 77 del 21/06/2012; Il Comitato ha provveduto in data 11.07.2012 ad approvare, anche secondo le indicazioni dell'amministrazione comunale il Regolamento per il proprio funzionamento; successivamente ha rinnovato il CUG con atto di GC n.132 del 19.09.2019;

Il Piano triennale di Azioni Positive 2022/2024 del Comune di Aulla, in continuità con i precedenti Piani deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni Positive del Comune di Aulla sono quelli indicati nell'art. 2 del presente documento.

Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Segr.									1	
DIR					1				1	
D			2	3				1	2	2
C			5	2				7	2	
B			2	13	5			5	6	2
Totale personale			9	18	6			13	12	4
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO										
DIR			1							
C								1		
TOTALE COMPLESSIVO			10	18	6			14	12	4
% sul personale complessivo			29,41	52,94	17,65			46,67	40	13,33

TOTALE UOMINI n. 34

TOTALE DONNE n. 30

n. 64 IN SERVIZIO AL 31.12.2021

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

		UOMINI						DONNE						
Classi età Tipo Presenza														
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno			8	16	6	30	88,24			4	10	2	16	53,33
Part Time >50%			2	2		4	11,76			10	2	1	13	43,34
Part Time <50%												1	1	3,33
Totale			10	18	6	34				14	12	4	30	
Totale %			29,41	52,94	17,65		100			46,67	40	13,33		100

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
P.O	0		1	100		
.....	0		0			
.....	0		0			
.....	0		0			
Totale personale	0		1	100	1	100,00%
% sul personale complessivo				3,33		

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To t	%	< 3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To t	%
Inferiore a 3 anni										1			1	
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni			10	18	6	34	100			13	12	4	30	100
Totale			10	18	6	34				14	12	4	30	
Totale %			29,41	52,94	17,65		100			46,67	40	13,33		100

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
SEGRETARIO		117.511	-----	
DIRIGENTI	82.241	86.427	4186	2,48
CAT. D	31.037	31.628	591	0,94
CAT. C	29.075	27.833	1242	2,18
CAT. B	24.447	23.111	1336	2,81
Totale personale	34	30	64	100,00%
% sul personale complessivo	4905	5633	728	2,19

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.6- PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

SEGRETARIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea			1	100	1	
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale			1	100	1	100,00%
% sul personale complessivo				3,33	1,56	

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.6- PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

DIRIGENTI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	2	100	1	100	3	
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	2	100	1	100	3	100,00%
% sul personale complessivo		5,88		3,33	4,69	

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.7 -PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

CAT D	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	4	80	2	40	6	60
Laurea	1	20	3	60	4	40
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						

Totale personale	5	100	5	100	10	100
% sul personale complessivo		14,71		16,67	15,62	

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

CAT C	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	7	100	9	90	16	94,12
Laurea			1	10	1	5,88
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	7	100	10	100	17	100
% sul personale complessivo		20,59		33,33	26,57	

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

CAT B	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	12	60	2	15,38		
Diploma di scuola superiore	8	40	10	76,93		
Laurea			1	7,69		
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	20	100	13	100	33	
% sul personale complessivo		58,82		43,33	51,56	100,00%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE a richiesta											1		1	3,33
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile			1	5	1	7	20,59			9	5	1	15	50
Personale che fruisce di orari flessibili					1	1	2,94							
Altro (specificare eventualmen te aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale			1	5	2	8				9	6	1	16	
Totale %			2,94	14,71	5,88	23,53				30	20	3,33	53,33	

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascutipo.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti		Valori assoluti		Valori assoluti	
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	41	3	76	5	117	8
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti			369	5	369	5
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	41	3	445	10	486	13
% sul personale	8,82	34	33,33	30	20,31	64

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO EDETA'

Cat B	UOMINI							DONNE						
Classi età														
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale										14			14	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore										14			14	
Totale ore %										100			100	

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruita per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi

Cat C	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale			12	4		16	100			28			28	100
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore			12	4		16				28			28	
Totale ore %			75	25			100			100				100

Cat D	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale			12			12	100			24			24	100
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore			12			12				24			24	
Totale ore %			100				100			100				100

DIRIGENTI RUOLO E TEMPO DET.	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale					4	4	100				2		2	100
Competenze manageriali/Relazi onali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore					4	4					2		2	
Totale ore %					100		100				100			100
SEGRETERIA	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale											8		8	100
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														

Altro (specificare)														
Totale ore											8		8	
Totale ore %											100			100

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

L'Attuazione del Piano delle Azioni Positive 2021-2023, come nel precedente triennio 2020-2022 ha fortemente risentito della esplosione della pandemia da Covid-19 che ha obbligato il Comune, per alcuni versi, ad accelerare alcune azioni positive, quali ad esempio l'utilizzo del "Lavoro Agile", mentre non ha reso possibile il raggiungimento di altri obiettivi, divenuti naturalmente non prioritari, ed impedendo, in parte, di svolgere l'attività "in presenza" del Comitato.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

Il Piano delle Azioni Positive (con azioni trasversali ad alcuni progetti) ha validità triennale.

I progetti sono in continuo divenire, l'attuale rappresentazione è da considerarsi sempre "in progress" e aggiornabile ogni anno. Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi a seguito emersione di nuove opportunità, di nuovi bisogni, di emergenze organizzative, di nuovi percorsi di miglioramento e di ottimizzazione organizzativa, di nuove strategie

Nel corso del triennio 2022-2024 il Comune di Aulla intende realizzare un Piano di Azioni Positive in continuità con i precedenti piani teso ai seguenti tre obiettivi generali:

- Obiettivo 1: Pari Opportunità
- Obiettivo 2: Benessere Organizzativo
- Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Si propongono i seguenti ambiti su cui intervenire e le azioni specifiche da intraprendere:

a) Conciliazione:

Tipologia oraria agevolata – Anno 2022 in continuità con l'anno 2021

Anche in relazione alla emergenza pandemica da Covid19 diventano sempre più importanti le seguenti misure:

- sottoporre a revisione la disposizione regolamentare interna sull'orario di lavoro sulla modalità di concessione della flessibilità allargata per i dipendenti con figli minori sino al termine della frequenza del ciclo di istruzione primaria.
- promuovere e favorire una maggiore conoscenza delle possibilità di concordare con il proprio Dirigente di riferimento, e nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio, forme particolari di flessibilità oraria, nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale, in caso di esigenze familiari e personali, così come già indicato nella regolamentazione

dell'Amministrazione.

b) Lavoro agile – Anni 2022/2024

- A seguito della fine dell'emergenza pandemica da Covid19 l'Amministrazione valuterà, comunque in ossequio alle vigenti disposizioni di legge la possibilità di utilizzare l'istituto del lavoro agile con conseguente incremento delle dotazioni informatiche sia dal lato software che dal lato hardware.

Obiettivi:

- Rilevare i risultati dei primi anni di attuazione e proporre soluzioni innovative per le nuove progettazioni
- Utilizzare il Lavoro Agile come forma di conciliazione tra l'attività lavorativa e la vita familiare.

c) Azioni di sensibilizzazione:

genere – Anno 2022 in continuità con gli anni precedenti:

- assistenza ai dipendenti neo papà e neo mamme al fine di renderli edotti in merito a permessi e congedi.
- costante informazione mediante pubblicazione sul sito delle normative e della modellistica relativa ai vari tipi di permesso e di congedo.

disabilità – Anno 2022 -2024 in continuità con gli anni precedenti:

- assistenza ai dipendenti al fine di renderli edotti in merito a permessi e congedi per lavoratori disabili, invalidi e per lavoratori che assistono familiari con disabilità.

età – Anno 2022- 2024 in continuità con gli anni precedenti:

- coinvolgimento dei lavoratori più “anziani” (anche nell’ottica di “sostenere” e valorizzare il ruolo all’interno dell’organizzazione delle/dei lavoratrici/lavoratori ai quali è stata posticipata l’uscita dal lavoro) favorendo il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso.

altre azioni – Anno 2022 in continuità con i precedenti anni

- predisposizione di un’efficace informazione, sul “Piano delle Azioni Positive” e delle azioni intraprese, al personale dipendente;
- modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Risultato atteso: Individuazione delle aree di criticità e individuazione delle aree di intervento in funzione del benessere organizzativo

Azioni:

- Individuazione di corrette e condivise strategie di relazione con Consigliera di fiducia, Medico competente e RSPP, nel rispetto dei rispettivi ruoli, al fine di costruire sinergie utili all’individuazione e alla soluzione di aree critiche dell’organizzazione e per lo scambio di informazioni utili per la valutazione dei rischi in un’ottica di genere.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Si ritiene utile continuare con le iniziative già avviate negli anni precedenti:

- a) predisposizione del Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing.
Tale Codice sarà integrato nel Codice di Comportamento dell'Ente;
- b) Coinvolgimento nelle riunioni del CUG del rappresentante dell'Amministrazione con delega alle "pari opportunità" al fine della condivisione delle azioni da intraprendere;
- c) Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori");
- d) Garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono state sottorappresentate. Nelle Commissioni dei concorsi e delle selezioni, salvi i casi di motivata impossibilità, dovrà essere riservata la partecipazione di ciascun genere sessuale in misura almeno pari ad 1/3.
- e) Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il Comune di Aulla si impegna a garantire con le risorse necessarie il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia e a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti osservazioni/suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.