



**COMUNE DI RUFINA**

## **COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI  
CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

### **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE (2018-2020)**

#### **Relazione introduttiva**

Un piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente/Azienda.

Il D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna, in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere;

L'art. 19 del CCNL 14/9/2000 stabilisce che "...al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2 comma 6 della Legge 125/1991, e dell'art. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzano in "azioni positive" a favore delle lavoratrici".

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste il divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate. 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, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

#### **Piano delle azioni positive 2013-2015**

Il Piano relativo al precedente triennio 2013-2015 è stato predisposto dal C.U.G. il 2 dicembre 2013 ed approvato dalla Giunta, previo parere favorevole della Consigliera provinciale di parità dell'8 gennaio 2014, con deliberazione n. 9 del 7 febbraio 2014.

Il Piano prevedeva quattro azioni (flessibilità; formazione; professionalità; promozione).

Riguardo alla prima azione è stata data piena attuazione alle disposizioni contrattuali sulla flessibilità dell'orario, adottando un modello di orario di lavoro che prevede un'ampia fascia di flessibilità, sia in entrata che in uscita, per agevolare la conciliazione con i tempi scolastici. In particolare: per tutti i dipendenti (esclusi gli operatori dei



## COMUNE DI RUFINA

servizi per l'infanzia) flessibilità di 60 minuti sia in entrata (7.30-8.30) e di 90 minuti in uscita (13.00-14.30). Le due facoltà (ingresso posticipato ed uscita anticipata) sono esercitabili congiuntamente, essendo la fascia oraria obbligatoria di 4 ore e 30 minuti (8,30-13,00). Riguardo al servizio pomeridiano del giovedì, con apertura al pubblico dalle 15,00 alle 18,00, è possibile anticipare l'ingresso e posticipare l'uscita di 30 minuti. Il debito/credito orario generato dalla flessibilità deve essere recuperato entro il mese successivo.

Per esigenze particolari, debitamente documentate e per periodi determinati, è possibile chiedere ed ottenere di prolungare e/o modificare le fasce di flessibilità.

Agli operatori dei servizi educativi, la cui presenza in servizio è vincolata all'accettazione dell'utenza, è consentita una flessibilità in entrata ed in uscita di 10 minuti a condizione che sia garantita la vigilanza sull'utenza. Il debito/credito generato è recuperato entro il giorno successivo.

Nell'ambito dell'azione "Flessibilità" è da valutare anche la concessione di orari a tempo parziale che sono stati riconosciuti a tutti i richiedenti. Usufruiscono attualmente di orari a tempo determinato quattro lavoratrici.

Nel periodo di validità del Piano, e fino al 31 dicembre 2017, non sono state presentate istanze per congedi o aspettative.

Riguardo alla seconda azione (formazione) non sono state effettuate attività formative ad hoc, ma si è avuta cura, ove risultato possibile ed utile agli obiettivi formativi, di introdurre temi ed argomenti di interesse specifico nell'ambito della più generale attività formativa programmata. Alle attività formative hanno avuto accesso tutti i lavoratori e le lavoratrici interessati all'argomento, senza alcuna distinzione.

Riguardo alla terza azione (sviluppo della professionalità e della carriera) è verificabile, pur nell'ambito di una significativa riduzione di personale a seguito del conferimento di funzioni all'unione dei comuni per la gestione associata, un sostanziale equilibrio fra i sessi sia nella dotazione organica, con leggera prevalenza della presenza femminile (58% contro il 55% del 2012), sia nell'ambito della dotazione, sia a livello di posizioni di responsabilità (confermata una donna su quattro Responsabili di servizio).

Nel biennio 2015-2016 sono state attivate due selezioni per progressioni verticali, cui hanno avuto accesso tutti i lavoratori e le lavoratrici in condizioni di parità, ed i cui esiti finali hanno consentito di attribuire, complessivamente nelle due selezioni, la posizione superiore a sei donne e quattro uomini.

Per la quarta azione (promozione) il Piano è stato reso pubblico, affisso all'albo e diffuso fra i lavoratori, così come previsto dal Piano stesso.

### **SITUAZIONE ATTUALE**

L'analisi della situazione attuale del personale in servizio a tempo indeterminato alla data dell'1/01/2018, confrontato anche con la situazione al 31/12/2012, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

**COMUNE DI RUFINA**

Categoria/profilo	Al 1° gennaio 2018			Al 31 dicembre 2012		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
D3	2	1	1	2	1	1
D	6	3	3	8	4	4
C	10	2	8	19	4	15
B3	8	5	3	9	6	3
B	3	2	1	5	3	2
<b>Tot.</b>	<b>29</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>43</b>	<b>18</b>	<b>25</b>

I Responsabili di Servizio in Cat. D, incaricati di Posizione Organizzativa sono 4, di cui n. 1 donna, come nel 2012.

AREA/SERVIZIO	uomini	donne	totale
GESTIONE DEL TERRITORIO	7	1	8
SERVIZI FINANZIARI	2	3	5
AFFARI GENERALI e SERVIZI SOCIO EDUCATIVI	1	10	11
SERVIZI ALLA PERSONA	3	2	5
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>29</b>
	<b>%</b>	<b>44,83%</b>	<b>55,17%</b>
		<b>100,00%</b>	

Il quadro che ne deriva presenta una situazione di prevalenza della rappresentanza di genere femminile, soprattutto per la presenza di personale educativo esclusivamente femminile nei relativi servizi.

Al netto del personale educativo (tre lavoratrici di categoria D e tre di categoria C) la situazione presenta una predominante presenza femminile nella qualifica intermedia (oltre il 70%) e un'incidenza più contenuta fra le categorie più basse e, soprattutto, in quelle più alte, come si osserva nella seguente tabella:

<b>PERSONALE in servizio al 1° gennaio 2018 (escluso personale educativo)</b>					
categoria	uomini	%	donne	%	totale
Categoria D-D3	4	80,00%	1	20,00%	5
Categoria C	2	28,57%	5	71,43%	7
Categoria B-B3	7	63,64%	4	36,36%	11
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>56,52%</b>	<b>10</b>	<b>43,48%</b>	<b>23</b>

Ciò premesso si ritiene indicare una serie di azioni positive finalizzate a migliorare l'attuale situazione:

**Azione positiva 1: Ambiente e orari di lavoro.**

Nell'ambito delle iniziative volte a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali e, in particolare, a promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di difficoltà o svantaggio:

- Predisporre un questionario di rilevazione dei bisogni da compilare a cadenza annuale al fine di verificare eventuali bisogni non espressi.
- Prevedere un monitoraggio dell'uso della flessibilità di orario al fine di verificare l'effettivo utilizzo dello strumento e la sua efficacia rispetto all'obiettivo di agevolare la conciliazione dei tempi scolastici per i genitori.



## COMUNE DI RUFINA

- Verificare la necessità di specifiche soluzioni che permettano di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

### **Azione positiva 2: Formazione.**

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale, migliorando la qualità del lavoro e la gestione delle risorse umane:

- Organizzare percorsi formativi in orari compatibili con gli orari di servizio delle lavoratrici anche, ove possibile, di quelle a part-time, nonché dei lavoratori portatori di handicap.
- Monitorare, attraverso specifici incontri, la situazione del personale al fine di proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Prevedere una formazione mirata all'informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sul tema delle pari opportunità e una formazione tesa alla creazione di un ambiente di lavoro rispettoso delle differenze e della dignità della persona.

### **Azione positiva 3: Sviluppo, carriera e professionalità.**

Confermare e rafforzare le procedure già in essere nell'Ente volte ad assicurare, in condizioni di parità, 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.

Assicurare che l'affidamento di incarichi di responsabilità avvenga sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Affidare al C.U.G. il compito di effettuare il monitoraggio sui percorsi di sviluppo delle carriere e delle professionalità (incarichi, progressioni economiche).

### **Azione positiva 4: Promozione della cultura di genere.**

Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità mediante:

- Pubblicare e diffondere il Piano delle Azioni Positive.
- Dare maggiore visibilità alle iniziative del C.U.G. attraverso la pubblicazione della documentazione relativa alla sua attività sul sito dell'Ente in apposita sezione da istituire.
- Dotare il C.U.G. di propria casella di posta elettronica, attraverso la quale tutti i lavoratori possono far pervenire osservazioni o suggerimenti.

Rufina, li 7 marzo 2018

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Presidente: Tiziano Lepri

La Componente: Laura Capitani



Ministero del Lavoro e  
delle Politiche Sociali

COMUNE DI RUFINA

Provincia di Firenze

Arrivo

Prot. n. 0003660 del 22-03-2018



---

DOTT.SSA MARIA GRAZIA MAESTRELLI CONSIGLIERA DI PARITÀ CITTÀ METROPOLITANA

Firenze, 21 marzo 2018

PROT. UFF. 04/2018

Alla C.A.  
Sig. Tiziano Lepri  
Comune di Rufina  
Sua Sede

Oggetto: Piano Triennale di Azioni Positive 2018 - 2020

Gentile Signor Tiziano Lepri,  
in relazione alla vostra mail del giorno 19 marzo u.s. la presente per esprimere parere favorevole sul Piano Triennale di Azioni Positive 2018 – 2020 predisposto dal Vs. Comune.

Con l'occasione chiedo di essere informata periodicamente sulle tempistiche e scadenze, previste dal vostro Ente, degli aggiornamenti del piano triennale.

Cordiali saluti.

La Consigliera di Parità  
Maria Grazia Maestrelli