



**Comune di San Casciano in Val di Pesa**  
Provincia di Firenze

**PIANO DI AZIONI POSITIVE 2012-2014**  
**(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)**

**APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 198 DEL 03/09/2012**

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi del D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “*Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*” e della Legge 10 aprile 1991, n. 125 “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*”.

In particolare all’art. 48 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità. Tale disposizione è finalizzata a realizzare i principi di parità e di pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro enunciati anche da varie disposizioni del D.Lgs. n. 165/2001.

In base a tale normativa le azioni positive costituiscono quindi misure preferenziali per mirare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di San Casciano in Val di Pesa, nella consapevolezza dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione di una parità concreta sui luoghi di lavoro, intende armonizzare la propria attività alla realizzazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, anche al fine di migliorare il rapporto con il proprio personale dipendente e con i cittadini.

Il presente Piano di Azioni Positive 2012 – 2014 costituisce strumento operativo per l’applicazione dei principi normativi in materia di pari opportunità alla realtà ed alla dimensione dell’Ente.

**ANALISI DELLA SITUAZIONE PERSONALE DIPENDENTE**

La programmazione presuppone conoscenza della situazione in essere. L’analisi del personale dipendente in servizio costituisce in questa prospettiva uno strumento di conoscenza della situazione di uomini e donne lavoratori al fine di individuare le azioni da attuare.

Al 1° agosto 2012 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto della situazione di uomini e donne:

<i>PERSONALE IN SERVIZIO</i>	<i>N. 112</i>
<i>DONNE</i>	<i>N. 53</i>
<i>UOMINI</i>	<i>N. 59</i>

La suddivisione per Servizio è la seguente:

<b>Servizio</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
<i>Servizio Affari Generali e delle Entrate</i>	6	14	20
<i>Servizio Vicesegretario ed Affari Legali</i>	0	1	1
<i>Servizio Economico-finanziario</i>	2	9	11
<i>Servizio Lavori Pubblici</i>	30	2	32
<i>Servizio Urbanistica ed Edilizia</i>	4	4	8
<i>Servizio Polizia Municipale</i>	6	7	13
<i>Servizio Socio-Culturale</i>	2	7	9
<i>Servizio Educativo</i>	9	8	18
<i>Segretario Generale</i>	0	1	1
<b>TOTALE</b>	<b>59</b>	<b>53</b>	<b>112</b>

L'articolazione per genere del personale in servizio al 1/08/2012 risulta così suddivisa tra le varie categorie professionali:

<b>Categoria</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
A	0	0
B	34	7
C	13	30
D	12	15
Segretario	0	1
<b>Totale</b>	<b>59</b>	<b>53</b>

### **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE**

Nel corso del prossimo triennio questo Comune intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

- **Obiettivo 1:**

*Promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione e dell'aggiornamento professionale.*

**Azioni Positive:**

I percorsi formativi organizzati dall'Amministrazione, obbligatori e/o facoltativi, dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con le articolazioni orarie dei lavoratori e delle lavoratrici part-time e coinvolgere tutti i lavoratori, compresi quelli appartenenti alle categorie protette e/o portatori di handicap.

- **Obiettivo 2:**

*Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie, di congedi e permessi finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio o alla conciliazione tra responsabilità familiari e professionali.*

**Azioni Positive:**

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario con un margine di flessibilità volto alla conciliazione delle esigenze familiari con i tempi di lavoro.

Qualora si presentino particolari necessità di tipo familiare o personale le stesse, a richiesta del dipendente interessato, saranno oggetto di valutazione al fine di individuare, nell'ambito delle possibilità offerte dai vigenti CCNL, soluzioni condivise che possano rappresentare un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e specifiche necessità del personale dipendente.

L'ufficio personale garantisce la massima disponibilità per la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa in materia di permessi e congedi.

- **Obiettivo 3:**

*Fornire opportunità di carriera e di sviluppo professionale sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le vigenti disposizioni normative in tema di progressioni di carriera e di sistemi premianti.*

**Azioni Positive:**

Gli incarichi di posizione organizzativa e di specifica responsabilità dovranno essere affidati sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere, e tenendo conto anche delle risultanze della performance individuale dei dipendenti accertata sulla base dei sistemi di valutazione adottati dell'Ente.

Nella programmazione dei fabbisogni di personale e dei piani delle assunzioni sarà adeguatamente valutata la possibilità di riserva, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari in materia, di quota dei posti da coprire al personale interno provvisto dei necessari requisiti.

- **Obiettivo 4:**

*Promuovere la conoscenza delle tematiche e dei contenuti in materia di pari opportunità, anche attraverso strumenti informatici.*

**Azioni Positive:**

Prevedere e realizzare all'interno del sito istituzionale del Comune un'apposita sezione dedicata alle pari opportunità nella quale pubblicare gli atti e le iniziative adottate dall'Amministrazione in materia, compreso il presente Piano di Azioni Positive, al fine di promuovere la conoscenza e la consapevolezza del personale dipendente e della cittadinanza sulle tematiche delle pari opportunità.

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente e sul sito Internet del Comune.