



COMUNE DI EMPOLI

Città Metropolitana di Firenze

Empoli, 19/02/2024

All' U.O.C.
Gestione Risorse Umane
Sede

OGGETTO: CUG - Piano Azioni Positive Triennio 2024/2026

Premessa

La proposta del Piano triennale delle Azioni Positive ha come obiettivo stabilire una cooperazione attiva tra i diversi attori del sistema politico gestionale dell'Ente.

Il CUG, come stabilito dalla legge, deve fornire misure atte a garantire pari opportunità, benessere sul luogo di lavoro, a contrastare e rimuovere ogni forma di discriminazione, di violenza morale e/o psicologica sul luogo di lavoro; - muove dal convincimento che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza sia elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto delle lavoratrici e dei lavoratori in termini di produttività e di appartenenza.

Il presente Piano di Azioni Positive, di durata triennale, si pone in continuità col precedente Piano approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 40 del 10/03/2021, come strumento semplice ed operativo per favorire le pari opportunità sul lavoro tra uomini e donne ed il benessere organizzativo. Occorre, però, sottolineare che l'attuale contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

La proposta per il Piano delle Azioni positive 2024-2026 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone 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.

Nella presente proposta sono indicati un ristretto numero di misure e comportamenti, che si ritengono particolarmente rilevanti e prioritari:

- la conoscenza e valorizzazione del ruolo del CUG all'interno dell'Ente;
- pari opportunità di carriera nell'ottica della valorizzazione di genere;

COMUNE DI EMPOLI
COMUNE DI EMPOLI
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
Protocollo N.0012331/2024 del 19/02/2024
Firmatario: Massimo Cappelli



COMUNE DI EMPOLI

Città Metropolitana di Firenze

- il contributo nelle strategie delle forme di flessibilità oraria in una logica costruttiva e dinamica tra i bisogni delle persone e le esigenze dell'Ente;
- benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro;
- la diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e la lotta alle discriminazioni.

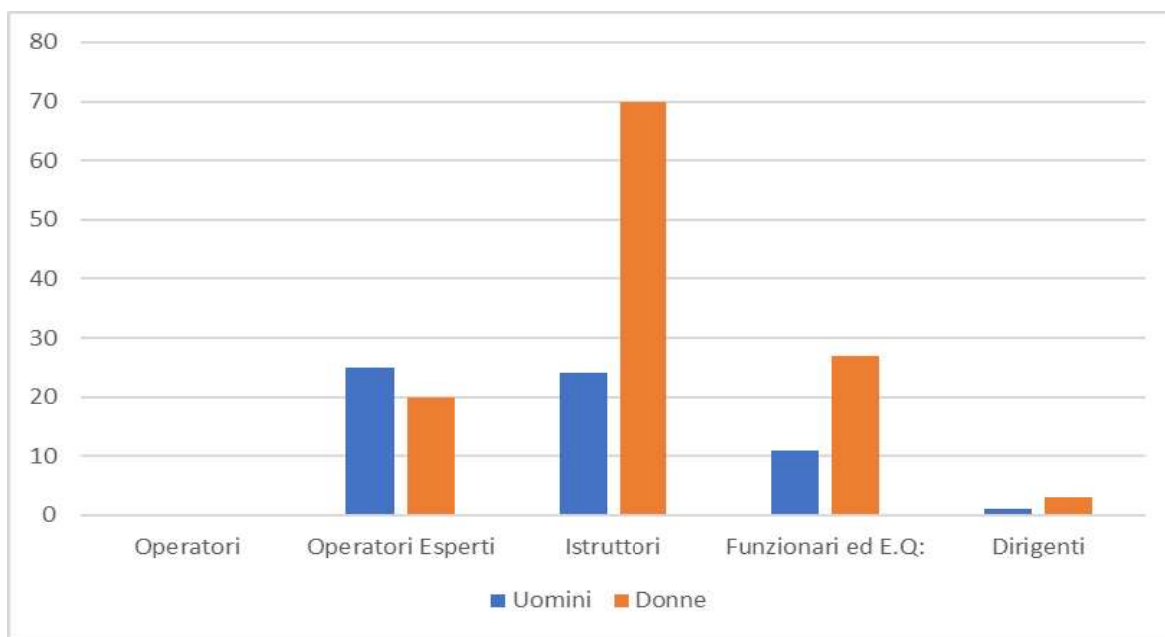
Il presente PAP potrebbe essere sottoposto a revisioni annuali.

La dotazione organica del personale dell'Amministrazione rispetta il divario massimo fra generi consentito dalla norma nelle diverse posizioni gerarchiche, come dimostra l'analisi aggiornata al 31/12/2023 dell'organico del Comune di Empoli

Personale di ruolo a tempo indeterminato * per area e genere

Area	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
Operatori	0	0	0	0	0
Operatori Esperti	25	20	45	55,56%	44,44%
Istruttori	24	70	94	25,53%	74,47%
Funzionari ed E.Q:	11	27	38	40,74	59,26
Dirigenti	1	3	4	25,00%	75,00%

* comprende tutto il personale a tempo indeterminato + 2 dirigenti a contratto



Personale non dirigente a tempo determinato:



COMUNE DI EMPOLI

Città Metropolitana di Firenze

Area	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
Operatori	0	0	0	0	0
Operatori Esperti	0	0	0	0	0
Istruttori	0	4	4	0	100,00%
Funzionari ed E.Q:	2	4	6	33,33%	66,67%

Nel triennio 2021-2023 il Comune di Empoli ha effettuato 58 nuove assunzioni di cui 20 uomini e 38 donne, così distribuiti tra le varie aree:

UOMINI

Area	Assunti 2021	Assunti 2022	Assunti 2023
Operatori	0	0	0
Operatori Esperti	0	1	2
Istruttori	0	7	2
Funzionari ed E.Q:	5	2	1
Dirigenti	0	0	0
Totale	5	10	5

DONNE

Area	Assunti 2021	Assunti 2022	Assunti 2023
Operatori	0	0	0
Operatori Esperti	2	0	0
Istruttori	2	14	10
Funzionari ed E.Q:	5	2	2
Dirigenti	0	1	0
Totale	9	17	12

Anche dalle tabelle delle assunzioni 2021-2023 si osserva una forte prevalenza di personale femminile. La percentuale delle donne è di 65,52% contro il 34,48% degli uomini.

Il numero delle donne è sempre maggiore anche per lo svolgimento dello smart working, attivato per far fronte al generale lockdown dovuto alla pandemia Covid-19 e successivamente strutturato e disciplinato con apposita regolamentazione. Nel periodo gennaio – dicembre 2023 i dipendenti che hanno fatto almeno 1 giorno di SW sono:

- n. 9 maschi



COMUNE DI EMPOLI

Città Metropolitana di Firenze

- n. 24 femmine

GLI OBIETTIVI E LE AZIONI POSITIVE NEL TRIENNIO 2024-2026:

1. Accrescere e migliorare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro attraverso il monitoraggio e l'implementazione degli strumenti quali: part-time, lavoro agile, flessibilità oraria e sperimentazione (ove compatibile con il quadro normativo e contrattuale di riferimento), di nuove forme di flessibilità oraria che tengano conto, in particolar modo, delle esigenze dei dipendenti che si trovano in situazioni di svantaggio personale e/o familiare;
2. Attivazione di un miglior percorso lavorativo o supporto psicologico volto alla gestione del disagio che lavoratore e lavoratrice possono dover affrontare, al conseguente miglioramento del loro benessere e alla valorizzazione del loro potenziale lavorativo al fine di costituire uno "strumento psicosociale" che permetta all'individuo, anche con l'aiuto di un supporto psicologico, di acquisire nuove informazioni su di sé, finalizzate a una differente lettura della realtà personale e sociale e all'individuazione di strategie comportamentali più idonee al suo percorso lavorativo e personale;
3. Attività di proposta e stimolo alla nuova Giunta Comunale che si insedierà tra alcuni mesi di un percorso formativo da compiere insieme di durata annuale o biennale, che consista in una serie di incontri e di giornate di formazione del personale dipendente a tutti i livelli (Dirigenti, P.O., etc.), sui vari temi del benessere in ambito organizzativo e lavorativo, con l'obiettivo di migliorare il "clima" all'interno dei vari gruppi di lavoro;
4. Creazione, con il supporto del Servizio ICT del Comune di Empoli, di uno "sportello virtuale" per il dipendente, in modo da ampliare e condividere l'attività del gruppo di lavoro del Comitato Unico di Garanzia (CUG), servendosi di uno spazio dedicato nel quale poter fornire e ricevere da tutti i colleghi (in forma anonima) suggerimenti, opinioni e criticità riscontrate cause di malessere o insoddisfazione sul posto di lavoro, con il fine di poter migliorare il benessere collettivo;
5. Attività di collaborazione e supporto ad eventuali incontri organizzati dall'Assessorato per le Pari Opportunità e le due Segreterie con Associazioni del territorio e non, con il coinvolgimento eventuale del privato sociale del territorio, con l'obiettivo, per esempio, di sensibilizzazione sulle politiche di uguaglianza di genere, contrasto alla violenza sulle donne, politiche LGBT, etc.;
6. Proseguire nella collaborazione con i CUG dei Comuni del Circondario e non solo, in modo da avere uno scambio continuo di idee ed esperienze sulle iniziative intraprese ed il loro riscontro positivo o negativo per il personale delle Amministrazioni coinvolte.

Il Presidente del CUG

Comune di Empoli

Cappelli Massimo

(documento firmato digitalmente)