
COMUNE DI MARCIANA

PROVINCIA DI LIVORNO



PIANO DI AZIONI POSITIVE 2025-2027

ART. 48, COMMA 1, D. LGS. N. 198/2006 E ART. 6, COMMI 3 E 4, D.M. 132/2022

(Approvato con deliberazione di Giunta comunale _____, n. _____)

SOMMARIO

RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
1. PREMESSA GENERALE	4
2. MONITORAGGIO DELL'ORGANICO	6
3. OBIETTIVI.....	7
4. TEMPI DI ATTUAZIONE	11
5. LE RISORSE DEDICATE	11
6. DURATA.....	11
7. CARTE DELLA CONCILIAZIONE.....	11

RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante *“Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”*;

Legge 10 aprile 1991, n. 125, recante *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro”*;

Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante *“Testo unico delle Leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”*;

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;

Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante *“Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”*;

Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante *“Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l’esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori”*;

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246”*;

Direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, avente ad oggetto *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;

Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante *“Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*.

Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;

Legge 31 dicembre 2009, n. 196, recante *“Legge di contabilità e finanza pubblica”*;

Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l’innovazione e il Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, avente ad oggetto *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)”*;

Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;

Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità del 26 giugno 2019, avente ad oggetto *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

Linee guida sulla *“Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”* approvate il 6 ottobre 2022 dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Ministro per le pari opportunità e la famiglia.

Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, recante *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*;

Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, recante *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*.

1. Premessa generale

Garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, rappresentano, per le amministrazioni pubbliche, un preciso obbligo legale in forza di quanto disposto all'art. 7, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001.

La legge n. 125/1991 (ora superata dal d. lgs. n. 198/2006, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Si tratta prevalentemente di misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale alla parità sostanziale è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna;
- l'istituzione del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- L'istituzione dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che hanno sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità presso le pubbliche amministrazioni e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

La direttiva ministeriale 23/5/2007 richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

L'art. 48, comma 1, del d. lgs. n. 198/2006, prevede che *“le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”*.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c), del d. lgs. n. 165/2001).

L'art. 8, comma 1, lett. h), del d. lgs. n. 150/2009, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della

performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Non vanno peraltro sottaciute le modifiche che il d. lgs. n. 80/2015 ha apportato al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, in tema di *“conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”* anche nel settore pubblico.

Secondo quanto disposto dall’indicata normativa, pertanto, 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.

Sotto quest’ultimo profilo, la direttiva ministeriale n. 2/2019 ha poi fornito le indicazioni concrete alle amministrazioni pubbliche per poter attuare le pari opportunità per tutti, fornendo, inoltre, gli indirizzi operativi per l’applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per raggiungere tali obiettivi, la suaccennata direttiva traccia delle precise linee di azione in tema, in particolare, di:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni;
- piani triennali di azioni positive;
- politiche e reclutamento del personale;
- organizzazione del lavoro;
- formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Pertanto, il Comune di Marciana, dal canto proprio, pienamente consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini; tenendo, altresì, in debito conto che le pratiche di valorizzazione delle differenze, l’adozione di strumenti di conciliazione e l’adozione dei Codici etici e Codici di condotta sono da ritenersi idonei strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità.

A tal fine, l’Ente ritiene imprescindibile anche:

- utilizzare, in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, delibere, determine, regolamenti, ecc.), termini non discriminatori, usando, cioè, il più possibile sostantivi ovvero nomi collettivi che includano persone dei due generi (come, per es., persone anziché uomini);
- promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio dell’Ente siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi.

Sotto quest’ultimo profilo, per poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio comunale, particolare attenzione verrà riservata alla opportunità di addivenire alla predisposizione di bilanci di genere secondo quanto previsto dall’art. 38-*septies* della legge 196/2009 e dalle circolari della Ragioneria generale dello Stato sulle linee guida e avvio delle attività relative al rendiconto generale dello Stato, per far sì che possa anche diventare una pratica consolidata nell’attività di rendicontazione sociale del Comune.

Da ultimo, il d.P.R. n. 81/2022, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), all’art. 1, comma 1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione, *inter alia*, del Piano di azioni positive, di cui all’art. 48, comma 1, del d. lgs. n. 198/2006, in quanto assorbito nella apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione anzi detto.

Tuttavia, va considerato che, per gli enti con meno di 50 dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del d.m. n. 132/2022, i piani individuati nell'art. 1, comma 1, del d.P.R. n. 81/2022, e tra questi, il Piano di Azioni Positive, sono da ritenersi non assorbiti nel PIAO.

Il contenuto del presente piano, con nota del 04/04/2025, prot. n. 5416, è stato preventivamente inviato alla Consigliera provinciale di parità e alle R.S.U. ai sensi dell'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

2. Monitoraggio dell'organico

Il Comune di Marciana, nel produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere, avrà cura di garantire che detta ripartizione non vada ad interessare solo alcune voci, ma contempli, piuttosto, tutte le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni organizzative). Al riguardo, tali statistiche, saranno declinate su tre componenti: uomini, donne e totale.

Alla luce di quanto sopra, l'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato:

Personale del Comune di Marciana al 28/04/2025

Genere	Operatori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari	Segretario comunale	Totale
Donne	-	2 (di cui 1 art. 90 TUEL)	14 (di cui 2 agenti di PM a t.d.)	6 (di cui 1 art. 110 TUEL)	-	22
Uomini	1	5	5	1	-	12
Totale	1	7	19	7	-	34

Lavoratori dipendenti titolari di Elevata Qualificazione

Genere	N.
Donne	5
Uomini	0
Totale	5

R.S.U. – Rappresentanti Sindacali Unitari

Genere	N.
Donne	1
Uomini	2
Totale	3

Amministratori comunali al 28/01/2025

Organi elettivi	Donne	Uomini	Totale
Sindaco	-	1	1
Giunta	1	2	3
Consiglieri comunali	5	6	11

Il contesto del Comune di Marciana, come sopra rappresentato, evidenzia sostanzialmente la prevalente presenza femminile, sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente, sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente.

Il Piano di Azioni Positive quindi mira a garantire il permanere dell'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d. lgs. n. 198/2006 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

3. Obiettivi

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente (C.U.G.) sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Piano di Azioni Positive è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la prevenzione e contrasto delle discriminazioni di genere sia di natura fisica che economica;
- la valorizzazione dei potenziali di genere e un equilibrato sviluppo professionale;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentati;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;

- formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;
- conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

L'Ente, nella definizione degli obiettivi specifici che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In questa ottica, gli obiettivi specifici che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

OBIETTIVO SPECIFICO	DESCRIZIONE	PIANO RIVOLTO	AZIONE
1	Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, <i>mobbing</i> e discriminazioni di genere	Tutti i dipendenti	1. Il Comune si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo): – pressioni o molestie sessuali – casi di <i>mobbing</i>; – atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche informa velata ed indiretta; – atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni. A tal fine, il Comune, tenendo in debito conto delle innovazioni introdotte con i d. lgs. nn. 215/2003 e 216/2003, assicurerà: – condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto – dall'art. 26, del d. lgs. n. 198/2006 in materia di molestie anche sessuali; – il divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico in osservanza degli artt. 28 e 29 del d. lgs. n. 198/2006; – il divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali di cui all'art. 30 del d. lgs. n. 198/2006; – il divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300/1970), sul matrimonio (art. 35 del d. lgs. n. 198/2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d. lgs. n. 151/2001). 2. Il Comune si impegna, altresì, a garantire il rispetto della <i>privacy</i> dei propri dipendenti e collaboratori.
2	Garantire il rispetto delle pari	Segretario comunale,	1. Il Comune si impegna: – ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di

	opportunità nelle procedure di reclutamento e di progressione del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia	Responsabile del personale, componenti commissione di concorso, Nucleo di valutazione	almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplorativa ed adeguata motivazione secondo quanto prescritto dall'art. 48, comma 1, d. lgs. n. 198/2006; – a non operare discriminazioni nell'accesso al lavoro secondo quanto prescritto dagli artt. 15, della legge n. 300/1970, 27 e 31, del d. lgs. n. 198/2006; inoltre, nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai propri concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. 2. La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali. A tal fine, il Comune si impegna a: – rispettare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento secondo quanto prescritto degli artt. 35, comma 3, lett. c), del d. lgs. n. 165/2001, 42, comma 2, lett. d), d. lgs. n. 198/2006, e 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124/2015; – monitorare gli incarichi conferiti al personale tutto, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive; – adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi; – tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità richiamato nell'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001. 3. Come specifica azione di ingaggio per assicurare una più ampia partecipazione di donne ai bandi di concorso per l'accesso alle posizioni di maggiore responsabilità, il Comune si impegna a corredare i bandi di concorso con alcune con alcune specifiche informazioni relative alle misure adottate per favorire l'inclusione delle donne in tali ruoli; mentre, come specifica azione correlata di verifica e contenimento di un possibile comportamento organizzativo disfunzionale, il Comune si impegna ad attivare una ricognizione puntuale delle misure di aiuto adottate e di quelle che, invece, creano vincoli e ostacoli e del loro impatto.
3	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale	Segretario comunale, tutti i responsabili dei servizi	1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in <i>part-time</i>. In particolare, il Comune, nel rispetto delle proprie disponibilità finanziarie, si adopererà per: – garantire la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, comma 1, lett. d), del d.lgs.n. 165/ 2001); – curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso il Segretario comunale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001) e

			collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81). – avviare azioni di sensibilizzazione e formazione del Segretario comunale, nonché di tutti i responsabili dei servizi sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.
4	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio	Segretario comunale, tutti i responsabili dei servizi	1. L'Ente si impegna a garantire flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi, ad esempio tramite la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.
5	Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili	Segretario comunale, tutti i responsabili dei servizi, CUG, RSPP	1. L'Ente s'impegna a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia.
6	Implementare le iniziative in tema di pari opportunità, perfezionandole e aggiungendo nuove azioni positive al riguardo	Segretario comunale, Responsabile del personale, Presidente del CUG	1. L'Ente si impegna a riservare un'apposita sezione all'interno del proprio sito istituzionale dedicato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, completo di riferimenti normativi, provvedimenti di attuazione, regolamento di funzionamento, descrizione delle attività in essere e di quelle programmate e link relativi alle tematiche sulle pari opportunità. La tenuta e l'aggiornamento di detta sezione sono a cura del Presidente del CUG.
7	Attività culturali dirette a favorire la promozione della cultura della non violenza ed in particolare di prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza ed abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori	Segretario comunale, tutti i responsabili dei servizi, RSPP	1. L'Ente si impegna a svolgere iniziative volte a favorire la cultura della non violenza in particolare per il contrasto delle violenze, individuando la popolazione giovanile come destinatario privilegiato e demandando ai servizi socio-scolastici l'organizzazione e la promozione delle stesse, con la collaborazione dei rappresentanti dell'Amministrazione comunale all'uopo designati. 2. Il Comune di Marciana si impegna, altresì, a prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati per il proprio personale. A tal fine, verranno valutati con favore, ed ove possibile, anche gli strumenti messi a disposizione dalla Presidenza del Consiglio-Dipartimento della funzione pubblica, Dipartimento per le pari opportunità e Scuola Nazionale dell'Amministrazione.
8	Operare rilevazioni di dati omogenee nel tempo e scientificamente validate, allo scopo di potenziare l'impatto delle misure, di monitorarle, rendendole pubbliche con gli strumenti della	Segretario comunale, Responsabile del personale	1. Il Comune si impegna ad operare rilevazioni rispetto alle seguenti grandezze: – rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico; – differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati); – rapporto tra donne e uomini beneficiari delle diverse misure di conciliazione disponibili.

	Trasparenza		
9	Cultura manageriale di genere	Segretario comunale, Responsabile del personale	1. Il Comune si impegna ad incoraggiare il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale attraverso: – l’allestimento “per default” di collegamenti anche in videoconferenza ogni qual volta siano convocate riunioni in presenza; – la programmazione di obiettivi di performance organizzativa coerenti con i target che l’Amministrazione intende raggiungere rispetto al conseguimento di prestazioni più bilanciate sul versante delle politiche di genere. 2. Il Comune si impegna a favorire la diffusione della cultura della leadership al femminile attraverso: – una formazione di base obbligatoria per tutto il personale, sul modello di quanto accade per il contrasto alla corruzione, anche in autoformazione con moduli e-learning di iniziative di formazione specifica sull’empowerment femminile; – la sensibilizzazione all’utilizzo di un linguaggio inclusivo sotto il profilo del genere, per evitare formulazioni che possano essere interpretate come di parte, discriminatorie o degradanti, perché basate sul presupposto implicito che maschi e femmine siano destinati a ruoli sociali diversi.
10	Organizzazione del lavoro	Segretario comunale, tutti i responsabili dei servizi	1. Il Comune si impegna a regolamentare le forme di lavoro agile in chiave non discriminatoria.

4. Tempi di attuazione

Le azioni previste nel presente Piano saranno riguarderanno il triennio 2025 – 2027; tuttavia, data la complessità e l’impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l’avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

5. Le risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell’ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all’implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

6. Durata

Il presente Piano ha durata triennale, a far data dalla pubblicazione all’albo pretorio online dell’Ente e sul sito web nella sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezione di 1° livello “Performance”, sottosezione di dettaglio “Benessere organizzativo” ed è soggetto ad aggiornamento annuale.

7. Carte della conciliazione

Il Comune di Marciana, nel promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, valuterà con favore la possibilità di adottare, ove concretamente possibile, anche apposite “Carte della conciliazione”, attraverso:

- la valorizzazione delle politiche territoriali, anche tramite la costituzione di reti di conciliazione tra il Comune e i servizi presenti sul territorio, all'interno delle quali attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l'obiettivo di favorire la conciliazione vita lavoro;
- l'istituzione e l'organizzazione, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;
- la sperimentazione di sistemi di certificazione di genere.