

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2026/2028
“CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA’ TRA UOMO E DONNA”

PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144” (ora disciplinate dal capo IV del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198)
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- 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” (Piano di azioni positive)
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “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” (obiettivi di performance collegati alla promozione delle pari opportunità)
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” (cd. “Collegato Lavoro”) (misure per garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni)
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” (misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali)
- Decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90 “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196” (Bilancio di genere)
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”
- Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 (funzionamento CUG)
- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti

- Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”
- Legge 5 novembre 2021 n. 162 “Modifiche al codice di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 189, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”

PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) è un documento volto a rimuovere gli ostacoli che impediscono la parità sostanziale, le pari opportunità e il benessere organizzativo nel lavoro, contrastando discriminazioni di genere, età, disabilità o orientamento sessuale.

Il comune di Foiano della Chiana, ente con meno di 50 dipendenti, ha scelto di approvare il PAP con specifica delibera e non all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) .

Il PAP è un obbligo per le Amministrazioni pubbliche. Ogni Ente ha l'obbligo di trasmettere il PAP alla Consigliera di Parità e di inviare, per gli anni facenti parte del triennio, gli aggiornamenti delle azioni positive messe in campo e quelle ancora da attuare.

La Consigliera di Parità è una figura istituzionale che opera per promuovere e controllare l'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione fra donne e uomini nell'accesso al lavoro, nella formazione, nella progressione professionale, nelle condizioni di lavoro e nella retribuzione. Le lavoratrici o i lavoratori che ritengano di essere vittima di discriminazione, molestie o violenza sul luogo di lavoro possono, tra le altre cose, rivolgersi a questa figura per chiedere un intervento per un tentativo di mediazione, conciliazione o un'azione in giudizio.

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) ha l'obiettivo di fornire all'Amministrazione strumenti efficaci a garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo (art. 37 della Costituzione).

Il presente aggiornamento del Piano di Azioni Positive, approvato dal Comune di Foiano della Chiana si inserisce nell'ambito delle molteplici iniziative promosse dal Comune 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 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.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- Divieto 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 che 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 che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta o velata .

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 posti 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 delle persone e assicurando l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica o 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.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere effettive pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

L'Amministrazione di Foiano della Chiana riconosce che le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

DATI RIEPILOGATIVI SUL PERSONALE DEL COMUNE DI FOIANO DELLA CHIANA

Si presenta un prospetto posizione, per genere, categoria e classi di età, del personale dell'Amministrazione, aggiornato al 31/12/2025.

Al 31 dicembre 2025, il personale del Comune di Foiano della Chiana risulta di complessive 43 unità così suddivise:

DIPENDENTI (tempo indeterminato e determinato) totali N. 43

DONNE n. 22

UOMINI n. 21

Segretario Generale	Donna	Uomo
		1

TABELLA 1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO PER SETTORE

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
AREA AMMINISTRATIVA	5	0	5
AREA RAGIONERIA E TRIBUTI	5	1	6
AREA SCUOLA E SOCIALE	6	2	8
AREA CULTURA E SUAP	1	1	2
AREA TECNICA	2	3	5
AREA AMNUTENZIONE	0	8	8
AREA POLIZIA MUNICIPALE	3	6	9
TOTALE	22	21	

TABELLA 2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (Dipendenti a tempo indeterminato e determinato)

Inquadramento	UOMINI	DONNE
Area Operatori		
Area Operatori Esperti	7	2
Area Istruttori	8	12
Area Funzionari	6	8
di cui E. Q./PO/Responsabili Servizio...	4	3
Dirigenti		
Totale	21	22

TABELLA 3 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPOLOGIA DI PRESTAZIONE LAVORATIVA (Dipendenti a tempo

indeterminato e determinato)

Classi di età – tipo presenza	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Tempo pieno		3	9	7	2	3	11	2	5	1
Tempo Part time >50%										
Tempo Part time <50%										
Lavoro Agile (Smart working)										
Totale		3	9	7	2	3	11	2	5	1

TABELLA 4–CONGEDI

(periodo 1 gennaio – 31 dicembre 2025)	UOMINI	DONNE
Dipendenti in congedo obbligatorio di maternità/paternità	0	0
Dipendenti in congedo parentale	0	3

Da quanto sopra riportato emerge che nell’Ente gli incarichi apicali conferiti (incarichi di elevata qualificazione) al momento in essere risultano sostanzialmente equilibrati (4 uomini e 3 donne).

Pertanto, è possibile sostenere che la funzione direttiva nel comune di Foiano della Chiana vede le donne in posizione di sostanziale equilibrio rispetto agli uomini.

Dalle tabelle che precedono si evince altresì che nel personale dipendente, e specificatamente tra i due generi di personale in servizio, sia di ruolo che con rapporto flessibile, sussiste un ottimo equilibrio di genere tra uomini e donne (21 donne e 20 uomini) che diventa prevalenza femminile con il personale a tempo determinato (1 unità).

Nella dotazione organica non sono presenti posti riservati a nessuno dei due generi in quanto per gli enti locali le modalità di reclutamento del personale sono fissate dalla legge, di solito mediante concorso o comunque analoghe procedure selettive , nel cui contesto di riferimento il genere non è un elemento preso in esame .

Diversamente, nelle commissioni esaminatrici delle varie forme selettive/ concorsuali, l’Ente, salvo impossibilità, si attiene alle norme sull’equilibrio di genere assicurando la presenza di entrambi i sessi nel rapporto 1/3.

Dal punto di vista della retribuzione si evidenzia che il trattamento economico del personale, essendo disciplinato dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro e derivante anche dalle funzioni effettivamente svolte, non presenta aspetti discriminanti in riferimento al genere.

Pertanto, preso atto che l’organico del Comune non risulta presentare un disequilibrio di genere a svantaggio delle donne, l’aggiornamento del piano triennale delle azioni positive del Comune sarà orientato a rafforzare la tutela della persona, a presidiare l’uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell’ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle Amministrazioni precedenti.

STRUMENTI E MISURE RESI DISPONIBILI PER PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Le previsioni contenute nella c.d. Riforma Madia, nell'ambito del sistema di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche, prevedevano l'adozione di nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti introducendo "la sperimentazione di misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che consentano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità". Con l'introduzione del D.L. 2 marzo 2020, n. 9 è stato superato il regime sperimentale dell'obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa ed il lavoro agile, durante la fase emergenziale, è diventato la modalità di lavoro ordinaria.

LAVORO AGILE

La Giunta comunale ha approvato il regolamento sul lavoro agile definendo gli aspetti generali per il ricorso al medesimo istituto ed individuando le modalità di attivazione. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria. Tale strumento risulta particolarmente efficace nel gestire situazioni non prevedibili di carattere familiare e permette al lavoratore da un lato di conciliare le proprie esigenze di vita e dall'altro di rispettare tempi, scadenze e carichi di lavoro all'interno dei servizi.

L'Amministrazione ha previsto l'attivazione del lavoro agile in favore dei dipendenti in servizio assegnati alle attività eseguibili in tale modalità. Essendo il comune di Foiano della Chiana un ente di piccole dimensioni, non sempre è attuabile tale modalità di lavoro.

In ogni caso è prevista adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro secondo tale modalità e che l'attività lavorativa svolta in sede sia prevalente.

Nel 2025 nessun dipendente ha richiesto l'accesso al lavoro agile.

FLESSIBILITA'

Nel quadro delle misure dirette a perseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare si colloca l'istituto dell'orario di lavoro flessibile quale possibilità di avvalersi, pur nel rispetto del debito orario, della possibilità di entrata e/o uscita ad orari diversificati entro fasce temporali determinate, compatibilmente con le esigenze di servizio.

L'Amministrazione ha da tempo attivato tale istituto prevedendolo sia in entrata che in uscita. Inoltre, in situazioni particolari di natura personale sociale o familiare, l'Amministrazione è disponibile ad esaminare forme ulteriori di flessibilità compatibilmente con le esigenze di servizio.

Al momento la maggior parte dei dipendenti si avvalgono della flessibilità oraria e un dipendente è stato autorizzato dal relativo responsabile a forme ulteriori e personalizzate di flessibilità oraria.

OBIETTIVI

Nel dare attuazione ai principi di pari opportunità, gli obiettivi di massima che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio vanno nella direzione della rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono/limitano la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro secondo le seguenti direttrici:

- Riconoscere e tutelare come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori promuovendo le pari opportunità e sanando ogni tipo di discriminazione nell'ambito lavorativo per favorire l'inclusione lavorativa e sociale;
- Promuovere e realizzare un contesto lavorativo sicuro, sereno, improntato al rispetto per la persona e alla correttezza dei comportamenti tra le persone e finalizzato a garantire condizioni di lavoro serene e prive di qualsiasi forma di sopraffazione, discriminazione o comportamenti molesti o forme di violenza anche morale o psichica;
- Realizzare le condizioni di uguale possibilità di riuscita e pari occasioni favorevoli per entrambi i sessi – uguaglianza di genere sostanziale - analizzando le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione e ponendo al centro l'attenzione alla persona per contemperare le esigenze dell'organizzazione con quelle delle dipendenti e dei dipendenti in assenza di situazioni di discriminazione, violenza o disagio organizzativo.

AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione Comunale al fine di perseguire le direttrici sopra enucleate, individua le seguenti azioni positive da mettere in campo.

1. **OBIETTIVO** : Agire per la tutela dell'ambiente lavorativo affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata in modo da favorire la migliore conciliazione dei tempi di vita personale, familiare e lavorativa e il superamento di specifiche situazioni di disagio.

AZIONE : Una delle tematiche principali nell'ambito delle pari opportunità sul luogo di lavoro è quella legata alla conciliazione fra la sfera familiare e quella professionale. È necessario intervenire su possibili conflitti che possono ostacolare la realizzazione professionale sul luogo di lavoro, il benessere organizzativo e la qualità stessa dei servizi.

In tal senso, l'azione positiva, in continuità con i precedenti piani, consiste nell'attenzione e tutela delle necessità di conciliazione del tempo lavoro / vita familiare-personale.

A tal fine è stata attivata la flessibilità lavorativa sia in entrata che in uscita con la possibilità di anticipare/posticipare sia l'entrata che l'uscita giornaliera dei dipendenti proprio al fine di conciliare le esigenze familiari e personali e vita lavorativa.

Inoltre, in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza cura di persone disabili, anziani, minori o comunque particolari condizioni familiari /personali è possibile accedere a ulteriori forme di flessibilità oraria e accedere a azioni di flessibilità individualizzate, ispirandosi a criteri di equità ed imparzialità e cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'amministrazione.

Inoltre l'Amministrazione si impegna affinché siano rispettati gli spazi extra lavorativi di tutto il personale, fissando riunioni in orari compatibili con la vigente regolamentazione e limitando la contattabilità del personale, anche telefonica, a situazioni indifferibili ed urgenti nel rispetto della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Infine, data la recente definizione e sottoscrizione del nuovo Contratto collettivo, è intenzione dell'Amministrazione valutare l'introduzione di nuove misure e nuovi istituti contrattuali a beneficio dei lavoratori finalizzati a migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. Le ipotesi di intervento saranno definite in coerenza con le nuove previsioni contrattuali e compatibilmente con le esigenze dell'Ente.

2. **OBIETTIVO**: garantire pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione e valorizzazione professionale mediante corsi che offrano la possibilità di sviluppo professionale - miglioramento - sviluppo della carriera.

AZIONI : In linea con il precedente piano, le azioni messe in campo per la realizzazione dell'obiettivo si concretizzano nel prevedere percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile che implementino il patrimonio culturale delle dipendenti e dei dipendenti.

I soggetti attuatori sono sia l'Amministrazione che i singoli responsabili di area nel proporre iniziative formative specifiche in base alle esigenze da soddisfare. I percorsi formativi dovranno essere organizzati e programmati tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro e di quanto altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia. La programmazione dei percorsi di formazione potrà essere principalmente a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability. Al fine di monitorare l'efficacia di tale azione è stato introdotto un sistema di registrazione delle attività formative che consentirà di verificare in termini concreti le attività poste in essere in linea con l'obiettivo posto.

Inoltre, al fine di favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità, o da congedo parentale o comunque da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, si prevede apposite specifiche iniziative di formazione riorientamento del personale interessato in modo da consentire il recupero dell'attività professionale in autonomia e gradualità.

3. OBIETTIVO: Contrastare, con ogni mezzo, qualsiasi forma di discriminazione diretta e/o indiretta, e di violenza, anche morale e psicologica, favorendo la cultura del rispetto .

AZIONI (in continuità con il precedente piano): prosegue l'impegno dell'Amministrazione , in collaborazione con l'Assessorato alle Pari Opportunità del Comune, nella campagna di sensibilizzazione attraverso iniziative , brochure e locandine a sostegno delle vittime della violenza e contro ogni forma di violenza .

Sono molteplici le iniziative messe in campo dall'Amministrazione allo scopo di sensibilizzare la cittadinanza e i dipendenti al rispetto di genere. Si riporta qui di seguito un cenno alle principali azioni previste :

- Nella sede comunale continua ad essere attivo uno sportello antiviolenza con l'obiettivo di accogliere, tramite personale appositamente formato, le richieste di aiuto di donne in situazione di disagio e/o vittime di violenza di genere, e di orientarle verso percorsi appositi. Il servizio fornisce la possibilità a chi è vittima di violenza di qualsiasi genere, di effettuare colloqui di accoglienza per analizzare le situazioni che si prospettano insieme a professionalità specifiche , valutare i bisogni e le possibili strategie per uscire dal disagio e dal maltrattamento, fornendo anche tutte le informazioni utili in relazione ai bisogni espressi, concordando e pianificando percorsi di uscita dalla violenza anche con l'aiuto di supporti psicologici forniti consulenti esperte e qualificate.
- Per il 2026 è prevista la terza edizione della mostra "Perché Donna" con allestimento in programma dal 7 al 15 marzo 2026 presso la Chiesa della Carbonaia, che esprime il consueto impegno a sostegno dei diritti delle donne, della cultura del rispetto tra donna e uomo, della valorizzazione delle differenze, anche e soprattutto a contrasto degli stereotipi di genere;
- di rilievo l'iniziativa di sensibilizzazione consistente in nello spettacolo teatrale dal titolo "La lupa e la luna", di e con l'attrice teatrale Chiara Foianesi;
- sempre sul tema specifico del contrasto alla violenza nei confronti della donna, è prevista la terza edizione del corso di autodifesa di primo livello, completamente gratuito, rivolto alle ragazze/donne da 12 a 90 anni da realizzare in collaborazione con Defence Academy Fitness & Trainings;
- Inoltre il comune di Foiano anche per il 2026 ha aderito alla rete R.E.A.D.Y., la Rete italiana delle Regioni, Province Autonome ed Enti Locali impegnati per prevenire, contrastare e superare le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere, anche in chiave intersezionale con gli altri fattori di discriminazione – sesso, disabilità, origine etnica, orientamento religioso, età – riconosciuti dalla Costituzione, dal diritto comunitario e internazionale (se hai bisogno di più informazioni le copi dal sito) ed a novembre 2025, in occasione del book festival, a tal proposito, è stata invitata la scrittrice attivista FUMETTIBRUTTI (*pseudonimo di Josephine Yole Signorelli*);
- Infine l'Amministrazione si impegna direttamente anche ad assicurare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori del comune cercando di creare un ambiente di lavoro sicuro , che rispetti la dignità e la libertà delle persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti, agendo affinché si non verificano/ o vengano risolte situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie e in genere atteggiamenti finalizzati ad avvilire, anche in forma velata o indiretta , attraverso la mediazione e l'azione del segretario comunale e dei responsabili. A tal fine i soggetti attuatori sono chiamati a vigilare sui comportamenti dei dipendenti assumendo, di volta in volta, iniziative concrete che attuino la cultura del rispetto anche, se del caso, attraverso azioni sanzionarie (richiami verbali – scritti provvedimenti etc).

4. OBIETTIVO : Garantire il rispetto delle pari opportunità anche nelle procedure di reclutamento/selezione di personale all'interno dell'Ente.

AZIONE (in continuità con il precedente Piano) : continuerà ad essere garantita pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso all'impiego, per lo sviluppo professionale e di carriera e per l'attribuzione di incarichi direttivi. A tale scopo, ciascun bando/avviso di selezione di personale deve contenere espressamente il richiamo ai principi di cui al D.lgs. 198/2006, come già sperimentato in tutte le

procedure selettive già espletate . Inoltre l'Amministrazione assicura che i criteri di conferimento degli incarichi di responsabilità, incarichi di Elevata Qualificazione, tengano conto del principio di pari opportunità e adotterà iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nel caso nelle attività o nelle gerarchie sussista un divario di genere.

In tutte le commissioni di concorso o per la selezione del personale è stata e sarà garantita, salva motivata impossibilità, la presenza di entrambi i generi nella misura minima di 1/3 secondo le previsioni normative..

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano ha durata di tre anni decorrenti dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di relativa adozione.

Lo stesso potrà essere modificato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On - line, sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Trasparenza".