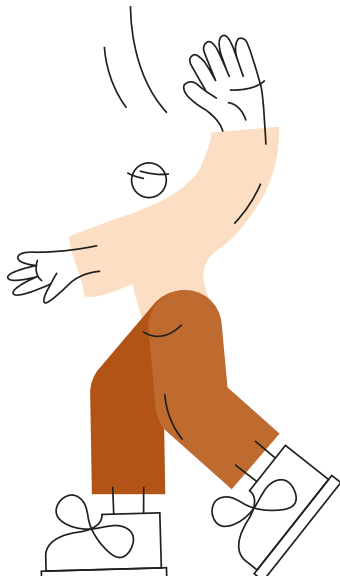
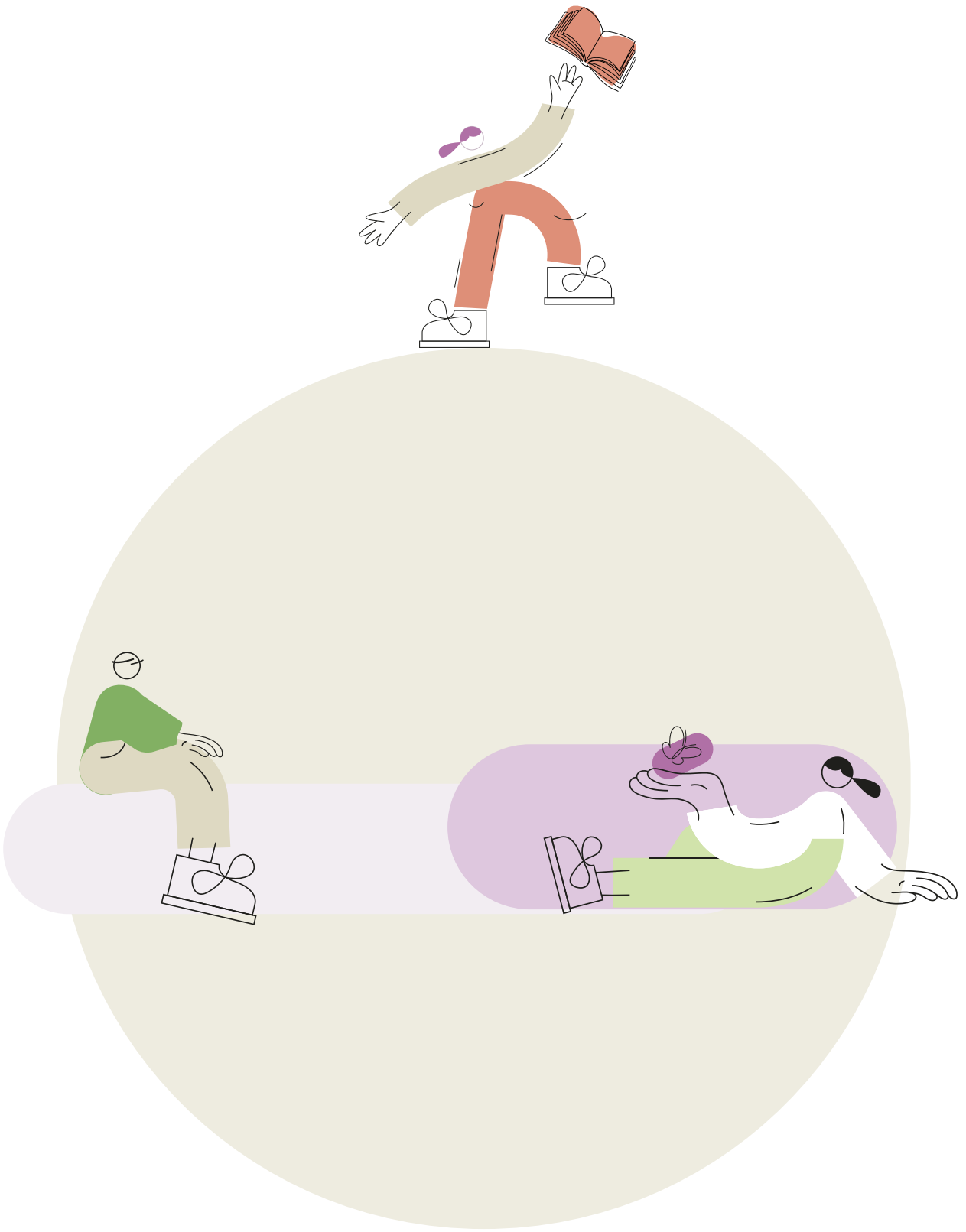


PIANO UGUAGLIANZA *di* **GENERE**

2025-2027

Gender Equality Plan (GEP)



1. PREMESSA

Anci Toscana, approciatasi per la prima volta nel 2022 a considerare una strategia per la parità di genere, ritenendo questo impegno essenziale affinché si possano superare eventuali disuguaglianze strutturali, procede oggi nella strada intrapresa andando ad aggiornare il Piano eguaglianza di genere per il triennio 2025-2027.

Resta importante sottolineare ancora una volta che Anci Toscana richiama già nel proprio Statuto i principi di pari dignità e pluralismo, impegnandosi nel perseguire la promozione delle pari opportunità.

Rivolgendo uno sguardo all'Europa preme ricordare come la Commissione Europea voglia favorire i processi di uguaglianza di genere negli enti pubblici attraverso l'introduzione del Piano di Uguaglianza di Genere - altresì definito Gender Equality Plan (GEP) - che rappresenta un requisito necessario per accedere a i finanziamenti europei nell'ambito del programma Horizon per la ricerca e l'innovazione.

Pertanto, in linea con quanto richiesto dall'Unione Europea, Anci Toscana ha ritenuto e ritiene di doversi impegnare nella promozione dell'uguaglianza di genere in ogni aspetto della vita lavorativa. Con l'adozione del Piano di uguaglianza di genere 2022-2024 e con l'aggiornamento dello stesso per i prossimi tre anni, l'obiettivo finale che si intende perseguire è quello di migliorare ulteriormente, in tutta la sua interezza e complessità, la struttura organica e le prassi adottate, sia favorendo ambienti di lavoro equi e inclusivi, in cui tutti i talenti possano essere liberi di prosperare, sia provando ad integrare al meglio - e per quanto possibile data la dimensione dell'organizzazione- la rappresentatività di genere in tutti i ruoli e le funzioni previsti per il personale in servizio.

Gli obiettivi del GEP sono in linea con quelli propri della strategia sulla parità di genere sostenuta dalla Commissione europea e si sviluppano nelle seguenti aree tematiche:

- Promozione della cultura di genere
- Conciliazione vita lavoro
- Contrasto alla violenza e alla discriminazione morale o psichica

Per ogni area tematica sono state previste attività e azioni specifiche.

La redazione e l'aggiornamento del Piano di Uguaglianza di Genere rappresentano lo strumento formale su cui basare l'attuazione di quelle azioni necessarie affinché possa determinarsi all'interno dell'Associazione un costante cambiamento.

Soltanto così, in linea con quanto richiesto dalla Comunità europea, anche Anci Toscana può, e potrà, sempre più rivestire il ruolo che le compete ed essere promotore dei valori fondamentali quali l'uguaglianza formale e sostanziale e l'inclusione.

Nella definizione del Piano di uguaglianza di genere si sono rispettati i requisiti obbligatori richiesti dalla Commissione Europea, che risultano essere:

- Analisi dei dati relativi al personale e al genere
- Approvazione del documento da parte dell'organo competente e la pubblicazione sul sito istituzionale e sul portale trasparenza
- Individuazione di risorse dedicate per la realizzazione del piano
- Formazione sull'equità di genere

Inoltre sono stati inseriti alcuni aspetti non obbligatori, ma raccomandati, come:

- La conciliazione vita lavoro
- Le misure contro la violenza di genere

Il presente documento è strutturato con una prima parte di analisi dei dati sul personale di Anci Toscana ed una parte successiva dove vengono riportati gli obiettivi e le azioni da realizzare nei prossimi tre anni.

Il Piano di Uguaglianza di Genere è approvato da parte dell'organo competente e pubblicato in una sezione specifica del sito istituzionale nonché sul portale trasparenza dell'Associazione.

Per garantire la massima diffusione a tutti i dipendenti, verrà inviata apposita mail contenente il link alla pagina del Portale Trasparenza in cui è pubblicato.

Il monitoraggio viene effettuato annualmente da parte della Direzione Generale entro il 31 marzo dell'anno successivo a quelli di riferimento del piano tramite l'adozione del nuovo Piano per il triennio successivo.

2. LO STATO SULL'EQUITÀ DI GENERE ALL'INTERNO DI ANCI TOSCANA: UN'ANALISI SUL PERSONALE

2.1 Composizione generale del personale

Al 31 dicembre 2024 Anci Toscana presenta un organico complessivo di:

- n.25 unità a tempo indeterminato, di cui di 17 donne e 8 uomini
- n.24 unità a tempo determinato (e parziale), di cui 19 donne e 5 uomini

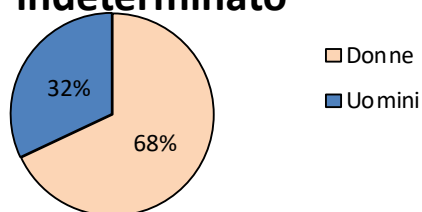
Dunque il conteggio complessivo è pari a n. 49 dipendenti di cui 36 donne e 13 uomini.

Riguardo a quanto sopra riportato è necessario precisare che la quasi totalità (n. 24 su 25) del personale a tempo determinato è stata assunta nell'arco del 2024 per far fronte alle esigenze egate al Progetto con Regione Toscana "Botteghe della salute" (vedasi DGRT n. 1602/23 e 41/24) e che la sussistenza di tali contratti di lavoro è strettamente finalizzata allo sviluppo delle attività di progetto, la cui conclusione è prevista per il 31.12.25.

Pertanto, essendo questa una situazione del tutto transitoria - e quindi fuorviante rispetto a quella reale situazione dell'Associazione - si è deciso, nei grafici che seguono, di rappresentare i dati al 31.12.24 in due modalità e più precisamente:

- considerando la dotazione organica "stabile" alla data
- considerando il personale complessivo

Dipendenti a tempo indeterminato



Totale Dipendenti

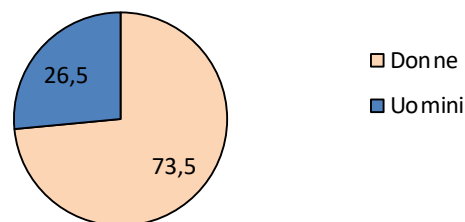


Grafico 1_Distribuzione per genere del personale rilevata al 31.12.24

Specificatamente, il personale totale in servizio è composto per la maggior parte da donne con il 73,50% mentre gli uomini sono il 26,50%.

La componente femminile costituisce quindi quasi i 3/4 del personale in servizio.

Tale percentuale si abbassa se si considerano solo i dipendenti a tempo indeterminato, determinando la seguente fotografia: donne 68% e uomini 32% e dunque un rapporto di 2/3.

Complessivamente, il personale in servizio a tempo indeterminato è composto per la maggior parte da dipendenti di categoria Istruttori, dei quali le donne rappresentano il 61%, mentre gli uomini il 39%.

Successivamente, i dati in riferimento alla categoria "Funzionari", sempre tenendo in considerazione i soli tempi indeterminati, mostrano una percentuale relativa alla componente femminile pari al 100%.

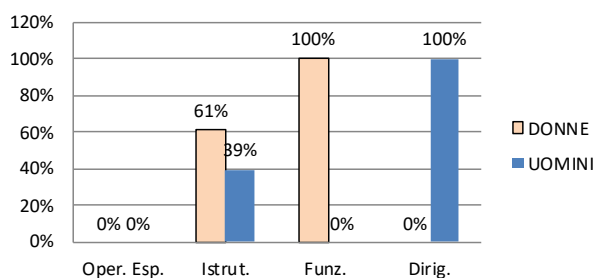
Non ci sono dipendenti a tempo indeterminato appartenenti alla categoria "Operatori esperti".

Per i dirigenti, infine, da sottolineare che per le dimensioni dell'Associazione al momento si ha una sola figura (ricoperta da un dipendente di sesso maschile a tempo indeterminato), pertanto non risulta significativa la percentuale.

Se consideriamo il quadro prendendo a riferimento l'organico complessivo (t.i. più t.d.) la situazione risulta la seguente: la maggior parte dei dipendenti è di categoria "operatori esperti" dei quali le donne rappresentano il 79% mentre gli uomini il 21%.

Restano invariate le percentuali di donne e uomini nelle altre categorie (Funzionari, Istruttori e Dirigenti).

Dipendenti tempo indeterminato



Totale Dipendenti

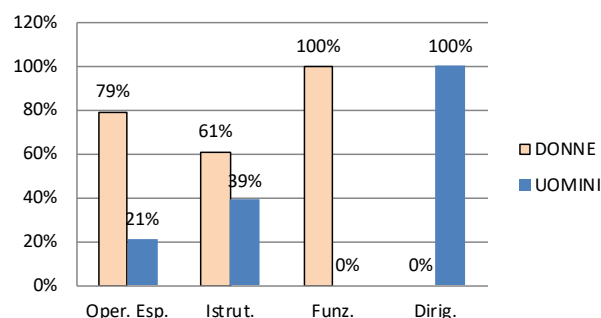
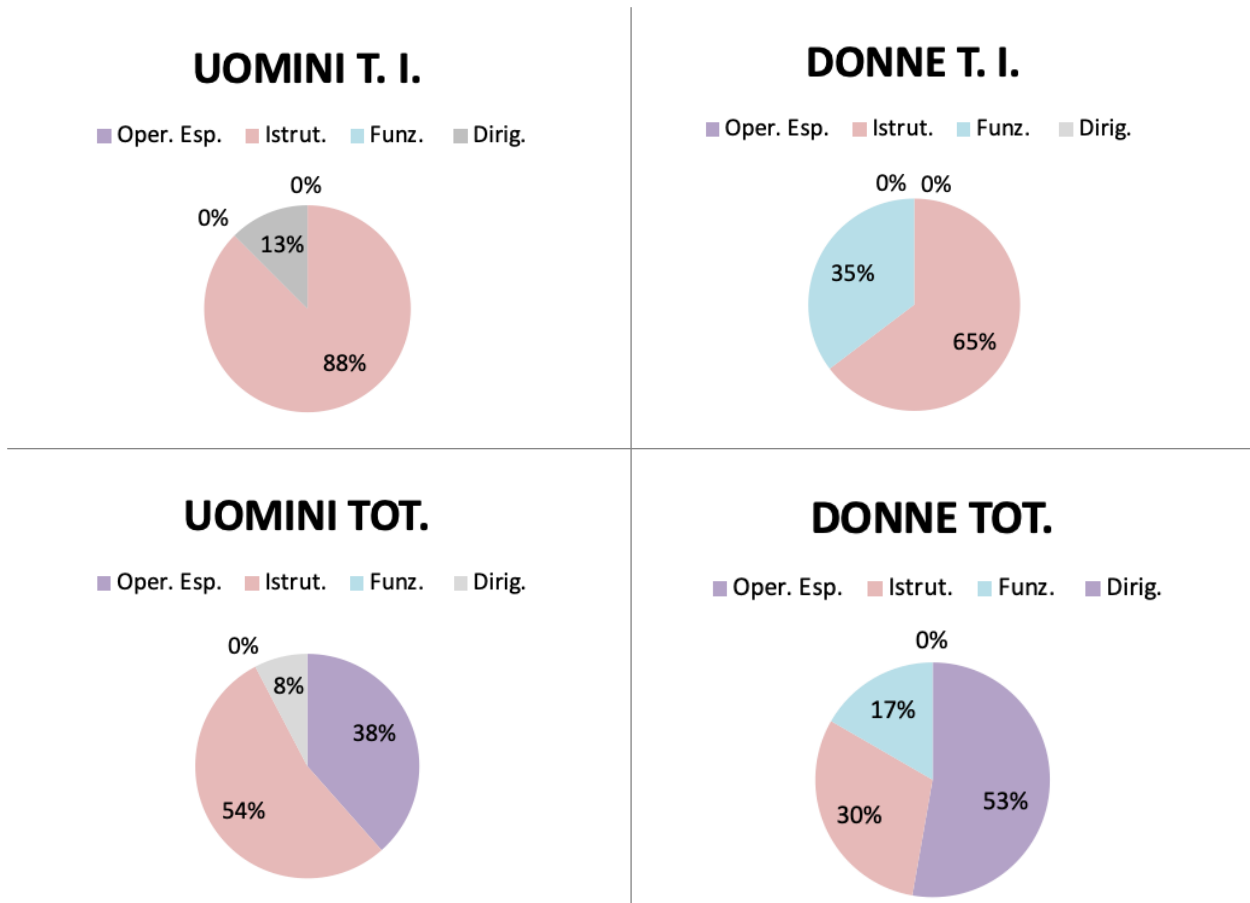


Grafico 2_Distribuzione del personale per categoria e genere

2.1.1 Analisi per genere e categoria

Numericamente la prevalenza di donne è marcatamente presente in tutte le categorie giuridiche sia che si faccia una valutazione sul solo personale a tempo indeterminato che sul globale della dotazione organica.

L'unica eccezione viene rilevata per quanto attiene alla figura del Dirigente (per i motivi precedentemente evidenziati).



Grafici 3 e 4_ Distribuzione in percentuale del personale per genere e categoria

2.1.2 Analisi per aree professionali e Settori

Per quanto concerne le aree professionali, non è significativo effettuare un'analisi poiché tutti i dipendenti sono collocati nell'area amministrativa.

Interessante invece la composizione dei Settori, che sono formalmente otto anche se alla data del 31.12.24 il Settore "Progetti esterni" risulta transitoriamente svuotato di personale.

Dall'analisi, infatti, emerge che alcuni Settori sono interamente composti da donne (Servizi ai soci e gare, Amministrazione, Progetti Europei) mentre negli altri riscontriamo una composizione mista sostanzialmente equilibrata, se prendiamo in considerazione i soli dipendenti stabili.

Da questa rappresentazione si può evincere che non sussistono comportamenti stereotipati sostenuti da una persistente forma di disuguaglianza di genere.

Se invece si considera l'intera dotazione organica la fotografia risulta la seguente:

- Settori Servizi ai soci e gare, Amministrazione e Progetti Europei interamente composti da donne
- Settore servizio civile prevalentemente composto da donne
- Negli altri settori composizione mista sostanzialmente paritaria

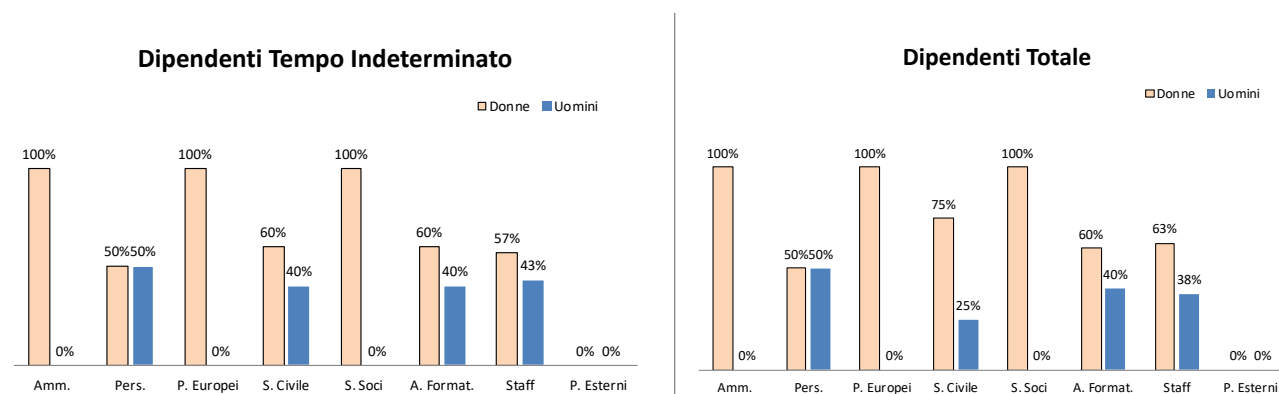


Grafico 5_ Distribuzione in percentuale per genere e per Settore

Relativamente all'età, la quota maggiore dei dipendenti stabili appartiene a una fascia compresa tra i 41 e i 50 anni con rispettivamente il 35% per le donne sul totale delle medesime e il 63% per gli uomini sul totale degli stessi.

Non ci sono dipendenti con un'età maggiore di 65 anni e nemmeno inferiore di 30.

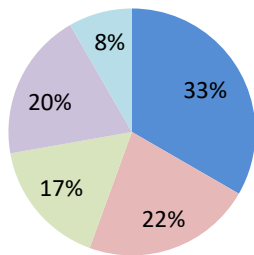
Per quanto concerne la fascia di età compresa tra i 51 ed i 60 anni le donne registrano un dato maggiore (35%) rispetto agli uomini (25%), mentre gli uomini sono maggiormente rappresentati nella fascia 41/50 anni, come detto sopra.

Se invece analizziamo tutto il personale notiamo che l'età si abbassa molto, infatti la fascia anagrafica più popolata è quella under 30, composta dal 33% da donne sul totale delle medesime e dal 16% da uomini sul totale dei medesimi.

2.1.3 Analisi per classi di età

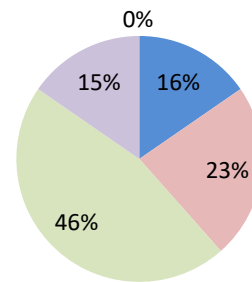
Donne Tot.

■ < 30 ■ 31-40 ■ 41-50 ■ 51-60 ■ > 60



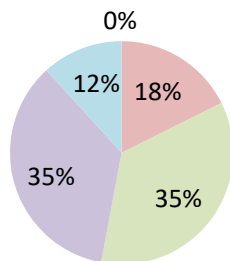
Uomini Tot.

■ < 30 ■ 31-40 ■ 41-50 ■ 51-60 ■ > 60



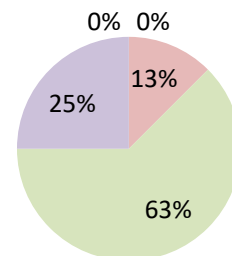
Donne T.I.

■ < 30 ■ 31-40 ■ 41-50 ■ 51-60 ■ > 60



Uomini T.I.

■ < 30 ■ 31-40 ■ 41-50 ■ 51-60 ■ > 60



Grafici 6 e 7_ Distribuzione in percentuale del personale per genere ed età

2.2 Elevate Qualificazioni (ex Posizioni Organizzative)

Il numero totale delle ex P.O., oggi denominate E.Q., è sei, rappresentato al 100% da donne.

Nota: Le E.Q. sono tutte assegnate a personale a tempo indeterminato

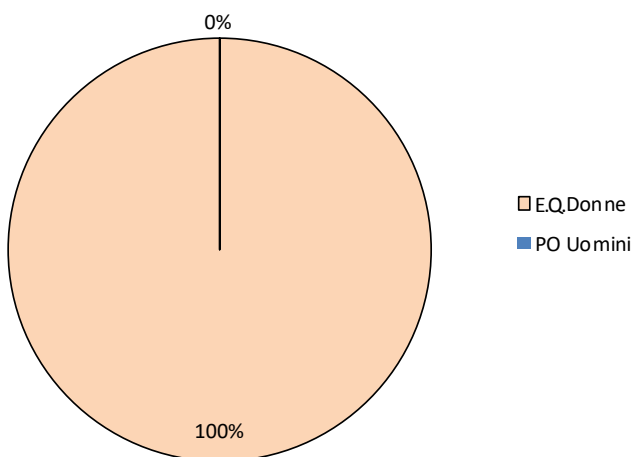


Grafico 8_ Distribuzione in percentuale sul totale delle E.Q. per genere

Se si analizza il numero delle Elevate Qualificazioni sul totale del personale di categoria "Funzionari" vediamo che tutti i dipendenti di questa categoria sono assegnatari di E.Q., quindi si ripropone la percentuale già evidenziata al paragrafo 2.1.

Per quanto riguarda il totale delle figure dirigenziali, come già detto, al momento si ha una sola figura (ricoperta da un dipendente di sesso maschile a tempo indeterminato).

2.3 Tipo di presenza (full/part time)

Al 31 dicembre 2024 tutto il personale a tempo indeterminato in servizio è a tempo pieno per cui le percentuali rispetto alla rappresentazione di genere risulta non significativa. Alla fine del mese di dicembre è pervenuta una richiesta di part-time da parte di un dipendente di sesso maschile con decorrenza 1° gennaio 2025.

Prendendo invece a base il totale dei dipendenti il personale part-time è il 49%; tale 49% è composto per il 79% da donne e per il 21% di uomini.

2.3.1 Dettaglio part time

Personale a tempo indeterminato: nessun part-time

Personale a tempo determinato: n. 24 unità (di cui 19 donne e 5 uomini)

Personale complessivamente inteso: 24 unità (di cui 19 donne e 5 uomini)
(vedasi paragrafo 2.3 per le percentuali)

2.3.2 Lavoro Agile

A tutti i dipendenti a tempo indeterminato è stata data la facoltà di usufruire dello smart working in egual misura, lasciando comunque liberi gli stessi di organizzare la propria presenza nei giorni della settimana preferiti.

Le modalità di utilizzo del lavoro agile sono oggetto di trattativa sindacale decentrata e si riportano di seguito:

possibilità di lavorare in smart working un giorno alla settimana o, in alternativa, quattro giorni al mese oltre ad un plafond annuale di ulteriori dodici giorni da poter utilizzare previa comunicazione all'Ufficio Risorse umane.

Sia per quanto attiene ai quattro giorni/mese che per quanto concerne il "pacchetto aggiuntivo", la loro fruizione deve sempre tenere conto delle esigenze organizzative del lavoro e della necessità di presidiare i Settori in presenza, al netto ovviamente di casi specifici di malattia, ferie, impegni fuori sede etc.

Per quanto riguarda i dipendenti a t.d. solo una unità può lavorare in modalità mista, poiché le mansioni assegnate lo consentono.

2.4 Permessi

Nel periodo analizzato (annualità 2024) i dipendenti a tempo indeterminato di Anci Toscana hanno richiesto 142 giorni di permesso, considerando sia i congedi parentali che i permessi L. 104/92.

	UOMINI			DONNE		
	Numero giorni usufruiti	Totale uomini	Giorni in media richiesti da ogni uomo	Numero giorni usufruiti	Totale donne	Giorni in media richiesti da ogni donna
Numero permessi L 104/1992	0	8	0	0	17	0
congedi parentali (maternità facoltativa) usufruiti	0	8	0	137	17	8
congedi parentali (certificato pediatra/medico) usufruiti	2	8	0,25	5	17	0,29

Nel periodo analizzato (annualità 2024) i dipendenti complessivamente considerati hanno richiesto 144 giorni di permesso, considerando sia i congedi parentali che i permessi L. 104/92.

Tabella dipendenti complessivamente considerati

	UOMINI			DONNE		
	Numero giorni usufruiti	Totale uomini	Giorni in media richiesti da ogni uomo	Numero giorni usufruiti	Totale donne	Giorni in media richiesti da ogni donna
Numero permessi L 104/1992	0	13	0	0	36	0
congedi parentali (maternità facoltativa) usufruiti	0	13	0	137	36	3,8
congedi parentali (certificato pediatra/medico) usufruiti	2	13	0,15	7	36	0,19

L'utilizzo dei permessi per assistere persone non autosufficienti e figli è prevalentemente prerogativa del genere femminile.

Dal settembre 2024 al febbraio 2025 è stata concessa aspettativa ad una dipendente per l'assistenza ad un familiare, mentre per quanto riguarda i permessi ex Legge 104/1992 si segnala che una dipendente ha attivato la relativa richiesta a fine 2024, pertanto nella tabella è ovviamente riportato valore zero mentre "l'effetto" rileverà nelle successive annualità.

Dunque anche questi ultimi due dati confermano quanto affermato al capoverso precedente.

2.5 Commissioni

La tabella riporta la composizione per genere delle diverse commissioni con riferimento all'annualità 2024.

Da evidenziare due elementi e più precisamente che talvolta le Commissioni sono composte anche da membri esterni e che le dipendenti donne di categoria "Funzionari" sono – come già detto – il 100%, motivo per cui i dati nella tabella sottostante risultano sperequati rispetto alla parità di genere.

Tipo di Commissione	UOMINI	DONNE	TOTALE	Presidente(D/U)
Avvisi per selezione cococo (n. 2)	0	6	6	D
Avvisi per selezione Professionista (n. 2)	0	6	6	D
Avvisi per selezione dipendenti (n. 3)	1	8	9	D

2.6 Monitoraggio 2022-2024 e considerazioni finali

Dall'analisi dei dati effettuata, non emergono particolari criticità per quanto attiene alla parità di genere fra donne e uomini se si considerano i dipendenti a tempo indeterminato.

Le donne sono ampiamente rappresentate in tutti i livelli contrattuali; addirittura per quanto concerne le figure apicali si ricorda che , fatta eccezione per l'unica figura dirigenziale, queste sono tutte ricoperte da donne.

La criticità emerge invece riguardo alla presenza maschile se si prende a riferimento il numero complessivo dei subordinati. In ogni caso – come già evidenziato al paragrafo 2.1- l'attuale situazione si modificherà "spontaneamente" alla conclusione del progetto BDS, prevista per la fine del 2025.

Per quanto concerne il part time non si sono registrate richieste durante il triennio 2022-2024, ad eccezione di una, presentata da un dipendente di sesso maschile, la cui decorrenza è il 1° gennaio 2025. Del lavoro agile è stato fruito da parte dei dipendenti di entrambi i sessi, in sostanziale egual misura, se si prendono a riferimento le risorse umane a tempo indeterminato.

Per gli altri, tranne che per una dipendente, in virtù della tipologia di mansioni assegnate – afferenti al Progetto BDS- non è stato attivato lo smart working. Riguardo ai permessi, quest'ultimi hanno la tendenza a rimanere prerogativa femminile perché interpretati come strumenti che facilitano la conciliazione dei tempi vita lavoro.

Si tratta di misure prevalentemente usate dalle donne che continuano a ricoprire un ruolo determinante per le cosiddette cure parentali, prevedendo la ricerca di una commistione per gestire efficacemente l'attività professionale svolta e la propria famiglia.

Dall'analisi sui dati emerge dunque la necessità di un profondo cambiamento culturale che agisca sull'immagine femminile all'interno della famiglia e della società e che accompagni ad una parità effettiva dei ruoli.

Culturalmente, quindi, le agevolazioni sul lavoro sono avvertite come un'esigenza principalmente dalle figure femminili.

Da non dimenticare che in Anci Toscana da molto tempo i dipendenti possono beneficiare di ampia flessibilità in entrata ed in uscita, nonché di un più che agevole utilizzo della banca ore nell'arco dell'anno, strumenti che agevolano la conciliazione vita/lavoro.

Si riporta di seguito la tabella delle azioni previste nel Piano 2022-2024 e lo stato dell'arte delle stesse evidenziato in rosa.

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONI
Promozione della cultura di genere	Formazione interna da inserire nel PAF 2023	Formazione sul tema in oggetto atutti i dipendenti rispetto al riconoscimento dei propri diritti edoveri <i>Formazione interna inserita nel PAF 2023 e 2024 ed erogata.</i>
	Sensibilizzare l' Associazione sul GEP	Promozione di attività di formazione sulle soft skills per il personale <i>Formazione interna inserita nel PAF 2022 e 2024 ed erogata.</i>
Conciliazione vita lavoro	Consolidamento del Lavoro Agile quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa	Diffusione del GEP presso il personale attraverso la divulgazione tramite mail dedicate. <i>Fatto nel momento dell'adozione del GEP e durante i corsi di formazione sulla cultura di genere (anni 2023 e 2024)</i>
	Part time	Prevedere, al fine di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari, modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile. <i>Fatto tramite contrattazione decentrata.</i>
Contrasto alla violenza e alla discriminazione morale o psichica	Indagare su eventuali fenomeni di discriminazione e violenza	Individuazione criteri generali uniformi per riconoscimento del part time da effettuarsi nell'annualità 2023 <i>Fatto tramite disciplina contenuta nel Regolamento del personale predisposto nell'anno 2023 e adottato formalmente nel 2024.</i>
		Indirizzo mail dedicato a cui potersi rivolgere (in capo all'Ufficio del Personale) <i>Attivato account segnalazionipug@ancitoscana.it e divulgato a tutti i dipendenti</i>
	Supporto per eventuali situazioni di discriminazione e violenza	Questionario del benessere organizzativo da somministrare nell'annualità 2023 <i>Posticipato all'annualità 2025 per motivi organizzativi</i>
		Intervento da parte del Responsabile del Personale su eventuali situazioni di discriminazione e violenza <i>Nel triennio 2022-2024 non si sono verificate segnalazioni né situazioni di discriminazione e violenza</i>

3. OBIETTIVI E AZIONI

Anci Toscana, in linea con le direttive della Commissione europea, ripropone anche per il triennio 2025-2027 le seguenti 3 aree tematiche come prioritarie per:

- promozione della cultura di genere
- conciliazione vita lavoro
- contrasto alla violenza e alla discriminazione morale o psichica

Per ogni area vengono definiti obiettivi e declinati in più azioni. Per ciascuna di esse sono stati individuati indicatori, target, timeline, suddivisione delle responsabilità e risorse dedicate.

Di seguito, in tabella è riportata la suddivisione per obiettivi e relative azioni.

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONI / RISORSE
Promozione della cultura di genere	Formazione interna inserita nel PAF di ciascuna annualità del presente Piano	Formazione sul tema in oggetto a tutti i dipendenti rispetto al riconoscimento dei propri diritti e doveri Risorse: affidata a settore Formazione e Personale
	Sensibilizzare l'Associazione sul GEP	Diffusione del GEP 2025-2027 presso il personale attraverso la divulgazione tramite mail dedicate. E durante i corsi di formazione sulla cultura di genere da svolgersi in ogni annualità. Risorse: affidata a settore Personale
	Monitoraggio fruizione formazione e partecipazione servizio civile	Reportistica su base annuale rispetto ai partecipanti uomini/donne ai corsi di formazione organizzati da La Scuola Reportistica su candidature uomo/donna per un bando di servizio civile a scelta nel triennio Risorse: affidata a settore Agenzia Formativa e Servizio civile
Conciliazione vita lavoro	Consolidamento del Lavoro Agile quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa	Accordi sindacali annuali per le modalità di fruizione dello smart working Risorse: affidata a settore Personale
Contrasto alla violenza e alla discriminazione morale o psichica	Indagare su eventuali fenomeni di discriminazione e violenza	Questionario del benessere organizzativo da somministrare entro l'annualità 2026 Risorse: affidata a settore Personale
	Supporto per eventuali situazioni di discriminazione e violenza	Intervento da parte del Responsabile del Personale su eventuali situazioni di discriminazione e violenza Risorse: affidata a settore Personale

A dimostrazione dell'attenzione dell'Associazione alla parità di genere, preme evidenziare che il Comitato Direttivo eletto al congresso del 18 settembre 2024, ha scelto di affidare per la prima volta il coordinamento dell'articolazione tematica "PARI OPPORTUNITÀ E POLITICHE DI GENERE" a due Sindaci di sesso diverso, anziché ad un solo Amministratore.

Inoltre, la Presidente ha fortemente voluto la costituzione della Rete delle Sindache, in fase di insediamento.

Infine, entro la metà del corrente anno sarà strutturata all'interno del sito istituzionale una specifica Area tematica dedicata alle politiche di genere, dove troverà la degna collocazione in primis il presente Piano, insieme alle informazioni sulle iniziative ed ai materiali riguardanti la tematica.



ancitoscana.it

