

Allegato alla deliberazione Giunta n. 67 del 22 Luglio 2021

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2021/2023

(D. LGS. 198/06 ART. 48)

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Sarteano 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*".

Premessa:

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "**speciali**", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "**temporanee** " in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" indica 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.

La circolare 2/2019 della presidenza del Consiglio dei ministri avente ad oggetto "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*", che offre spunti per la realizzazione del Piano di azioni positive.

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 luoghi di vertice.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano per il triennio 2021-2023 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, si pone in continuità con il precedente Piano 2020-2022 ma occorre sottolineare che il 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.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole "iniziative") e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza

dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il Comune di Sarteano, 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, ha individuato quanto di seguito esposto.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Analisi dati del personale al 31/12/2020

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio alla data di adozione del presente provvedimento presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori a tempo **indeterminato**:

DIPENDENTI N. 40

DONNE N. 23

UOMINI N. 17

A questi vanno aggiunti **n. 1** dirigente uomo a tempo determinato, **1** Segretario Comunale in convenzione, uomo, e **2** istruttori a tempo determinato per un **totale** di **n. 44** dipendenti, come da seguente schema:

Personale a tempo indeterminato suddiviso per Area:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Affari Generali	1	3	4
Settore edilizia privata – Patrimonio e manutenzione	13	1	14
Settore lavori pubblici	0	2	2
Settore servizi alla persona	2	12	14
Settore economico finanziario	1	2	3
Polizia Municipale	0	3	3
TOTALE	17	23	23

Personale a tempo indeterminato per categoria e genere:

CATEGORIA	Uomini	Donne
B1/B2	2	2
B1/B4	1	1
B1/B6	0	5
B1/B7	0	1
B3/B3	2	0
B3/B4	4	1
B3/ B5	1	0
B3/B6	1	1
B3/B8	1	1
C1/C1	1	1
C1/C2	0	1
C1/C3	1	1
C1/C4	1	0
C1/C5	0	0
C1/C6	1	1
D1/D1	0	2
D1/D2	0	3
D1/D3	0	0
D1/D4	1	2
Segretario	1	0
TOTALE	18	23

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO AL 31/12/2020

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a **tempo determinato**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DONNE N. 2

UOMINI N. 1

Personale a tempo determinato suddiviso per Area:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Economico Finanziario	0	1	1
Polizia Municipale	0	1	1
Settore Affari Genrali	1	0	1
TOTALE	1	2	3

Personale a tempo determinato per categoria e genere

CATEGORIA	Uomini	Donne
C1/C1	0	2
Dirigente T.D	1	0
TOTALE	1	2

SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI*Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend*

Forme di lavoro	2020		
	Uomini	Donne	Totale
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Contratto di Collaborazione coordinata e continuativa	0	1	1
Co.Co.Pro	0	0	0
Totale	0	1	0

Art. 1

OBIETTIVI

Nel corso del triennio questa amministrazione comunale intende proseguire nella realizzazione di un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1 - Benessere organizzativo

Prevedere nell'arco del triennio l'elaborazione di un nuovo questionario da distribuire ai dipendenti, da rimodulare in seguito all'attività di smart working.

Tale questionario sarà elaborato dal CUG e le risultanze del questionario sono state rese note a tutto il personale e all'amministrazione in modo da dirimere le principali criticità riscontrate nell'ambito lavorativo.

Creare maggiori occasioni di incontro e confronto tra i responsabili delle aree e i dipendenti che consentano uno scambio di opinioni e proposte al fine di creare nei dipendenti, un maggiore senso di appartenenza e condivisione degli obiettivi dell'Ente.

La percezione del Benessere Organizzativo dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni assunte quotidianamente dai responsabili di area, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Azioni:

- ulteriore rilevazione del benessere organizzativo con modalità da concordare con il Cug da svolgersi durante il triennio. Il Cug è gestito in forma associata con l'UCVS il cui costo di gestione ricade nell'organizzazione generale del medesimo ente;
- analisi dei risultati della nuova rilevazione sul benessere organizzativo, e valutazione delle criticità riscontrate e proposte operative da attuare, effettuate all'interno dell'attività gestionale dell'ente senza ulteriore spesa organizzativa;
- elaborazione di proposte finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione e adozione di azioni volte ad implementare il benessere organizzativo e ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione, effettuate all'interno dell'attività gestionale dell'ente senza ulteriore spesa organizzativa;
- elaborazione di proposte finalizzate al contrasto di situazioni conflittuali sul posto di lavoro (discriminazioni o trattamenti non paritari nei confronti dei dipendenti che ledono il principio di eguaglianza sostanziale; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente; atti vessatori correlati alla sfera privata; pressioni o molestie sessuali; mobbing);
- previsione di un percorso per coinvolgere i lavoratori nell'affidamento di nuove mansioni all'interno dell'organizzazione, favorendo il passaggio di consegne del patrimonio delle conoscenze e l'acquisizione di nuove competenze, per la riorganizzazione e implementazione dei servizi associati svolti dall'Unione dei Comuni anche per mezzo di processi formativi informatici da svolgersi con le software house affidatarie dei vari programmi informatici; il Costo di tale azione è pertanto ricompreso nei vari impegni economici assunti dal Comune di Sarteano.
- Promuovere la formazione continua dei lavoratori e lavoratrici grazie anche alle novità intervenute in materia di spesa per la formazione, per la quale è stato eliminato il limite di cui all'articolo 6, comma 13, del DL 78/2010.
 - Creare maggiori occasioni di incontro e confronto tra i responsabili delle aree e l'amministrazione che consentano uno scambio di opinioni e proposte al fine di creare nei dipendenti, un maggiore senso di appartenenza e condivisione degli obiettivi dell'Ente
 - Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando inoltre piena attuazione alle previsioni del PTPCT, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di

appartenenza all'organizzazione.

Destinatari

Dipendenti del Comune di Sarteano

Soggetti Attuatori

Amministrazione

Dirigenti e Responsabili di area

Proposta e verifica

Cug

Obiettivo 2 - Rispetto della dignità e della libertà delle persone e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Con tale obiettivo si mira a contrastare il verificarsi di situazioni conflittuali nell'ambiente di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti finalizzati ad avvilire il dipendente, atti discriminatori o vessatori determinati ad esempio da motivi di salute, religiosi, politici o relativi all'esercizio delle prerogative sindacali.

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari.

Il Comune di Sarteano dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile, già presente nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale, verrà sviluppato in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato.

Azioni:

- In tale contesto sarà rafforzato il confronto con il CUG per la messa in opera di azioni condivise nel territorio, atte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione. Tale obiettivo deve essere riferito non solo alle attività che vengono svolte alle dipendenze del Comune di Sarteano, ma anche alle funzioni che vengono svolte nell'ambito dei servizi svolti in forma associata con l'UCVS.

Destinatari

Dipendenti del Comune di Sarteano

Soggetti Attuatori

Amministrazione

Dirigenti e Responsabili Uffici e servizi

Proposta e verifica

CUG

Obiettivo 3 - Conciliazione fra vita lavorativa e privata

Il Comune di Sarteano si impegna a mettere a punto azioni finalizzate a soddisfare i bisogni di conciliazione dei dipendenti legati ad esigenze di cura e assistenza ai figli e ai familiari, prendendo in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'Amministrazione con quelle dei dipendenti.

L'Amministrazione si impegna a dare informazione al Cug nei casi previsti dalle norme vigenti per l'informazione dovuta nei confronti delle Rsu e delle organizzazioni sindacali territoriali.

Al fine di dare sviluppo all'azione in argomento, agli art. 41 e 42 del CDI del Comune di Sarteano 2019/2021 è stato disciplinato, rispettivamente, il telelavoro ed il lavoro agile (cd. Smart working).

In tale contesto sarà rafforzato il confronto con il CUG per la messa in opera di azioni condivise nel territorio, atte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e pertanto:

- promuovere una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi;
- promuovere e svolgere almeno una attività di informazione o di comunicazione tesa alla valorizzazione dell'identità di genere;
- valorizzare le politiche di genere già in atto e promuoverne altre.

Azioni:

Nel corso dell'anno 2020 si è tenuto conto delle richieste pervenute dalle lavoratrici/lavoratori in merito alle esigenze personali.

Nel corso del triennio 2021/2023 il Comune di Sarteano si impegna a tenere in considerazione le esigenze delle lavoratrici e lavoratori che si trovino in particolari situazioni di disagio, sempre nel rispetto dell'obbligo contrattuale, mediante le seguenti azioni:

- attuazione, a richiesta del dipendente di quanto previsto nel CDI 2019/2021 agli art. 41e 42 del CDI del Comune di Sarteano 2019/2021 della disciplina del telelavoro e del lavoro agile (cd. Smart working);
- Verifica della sostenibilità organizzativa di forme particolari di flessibilità oraria, nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale, in caso di esigenze familiari e personali,-
- Promuovere azioni all'interno di ogni area per favorire l'accompagnamento del dipendente e l'aggiornamento professionale, al rientro da lunghi periodi di assenza; il personale dell'Ente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità. Si dovrà prevedere, al momento del rientro, un periodo di affiancamento e di formazione che consenta al dipendente di riacquisire il bagaglio professionale utile e necessario per sostenerne l'attività (azione che non si è potuta applicare nel precedente anno a causa in quanto nessun dipendente assente per lunga malattia è rientrato in servizio, ma attività che il Comune di Sarteano intende riproporre in ogni piano in quanto ritenuta un ottimo ausilio per i propri dipendenti) ;
- Ricognizione degli strumenti attualmente presenti (regolamenti interni, istituti contrattuali applicati etc.) per conciliare tempi di vita e tempi professionali;
- informazione e diffusione della conoscenza attraverso la predisposizione di un kit informativo delle nuove norme in materia di congedi parentali;
- Utilizzare nuove funzioni informatiche, sia per gestire con continuità la diffusione di informazioni e conoscenze, che per incoraggiare le interazioni tra le persone attraverso le tecnologie.
- Progettazione e realizzazione di un questionario per sviluppare i servizi della Intranet aziendale affinché possano rispondere alle esigenze delle persone che lavorano per l'Ente.
- Implementazione della formazione interna dei dipendenti attraverso la predisposizione di corsi.
- Proseguire nell'acquisto di strumenti informatici a disposizione dei dipendenti per favorire l'utilizzo di forme di lavoro flessibile e si smart working.

Destinatari

Dipendenti del Comune di Sarteano

Soggetti Attuatori

Amministrazione

Dirigenti e Responsabili Uffici e servizi

Proposta e verifica
CUG

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro

1. Il Comune di Sarteano si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione".

3. 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 concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Sarteano provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 4

Ambito di azione: formazione

1. Le attività formative, che possano consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o assenza

prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

1. Il Comune di Sarteano continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- *Disciplina del part-time*

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- *Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi*

Il Comune di Sarteano promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliora la qualità del lavoro e potenzia quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio risorse umane rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

Art. 6 Durata

Il presente piano ha durata triennale, e viene approvato, ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006, dalla Giunta del Comune di Sarteano, e inviato al CUG e la Consiglieria Provinciale di Parità

Il piano verrà pubblicato sul sito internet del Comune, nella sezione di Amministrazione Trasparente e nella sezione dedicata ai dipendenti sul sito istituzionale;

Art. 7 Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il comune di Sarteano si impegna a garantire le risorse necessarie, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Art. 8 Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2021-2023 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG, ai sensi dell'art. 9 comma 2 lettera c) del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia", di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento