*G.C. n. 160 del 13.11.2023*

# PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2024/2026

**Premessa**

In considerazione che questo Comune è un ente pubblico, pertanto:

- le assunzioni di personale sono regolamentate dal D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i. e dal regolamento comunale per la disciplina relativa all'immissione agli impieghi e alla valorizzazione delle risorse umane finalizzate al miglioramento dell'organizzazione dell'Ente (delibera G.C. n. 179/2014) così come la composizione delle commissioni di concorso in cui deve essere assicurata la presenza femminile;
- le progressioni di carriera verticali e orizzontali sono regolamentate dai contratti collettivi nazionali e dai contratti decentrati integrativi secondo criteri il più possibile oggettivi e non discriminanti.

Preso atto del CCNL siglato il 16.11.2022, per il triennio 2019-2021, il quale ha introdotto un nuovo sistema di classificazione del personale.

Questo Piano triennale di Azioni Positive, che si riferisce al periodo 2024/2026 è rivolto a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione, valorizzare pienamente tutte le risorse umane, a prescindere dalle caratteristiche personali di genere, etnia di appartenenza, religione e ideologia, con riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Esso si pone in linea con il piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il Piano delle Azioni Positive sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso alla Consigliera provinciale di parità e ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c. 2, C.C.N.L. del 1/4/2000. Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla bacheca interna del personale.

Il presente Piano è adottato in accordo:

- con il Comitato Unico di Garanzia in servizio associato con l'Unione dei Comuni Amiata Val D'Orcia;
- sentita la Consigliera di Parità della Provincia di Siena, che ha espresso parere positivo con nota n. 19109 del 07.11.2023, acquisita al protocollo dell'Ente al n. 14959 in data 07.11.2023.

Si fa presente che il Comune non ha previsto capitoli di spesa e non ha impegnato risorse specifiche di genere. L'amministrazione non ha provveduto a redigere il bilancio di genere.

**FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 30.10.2023:**

DIPENDENTI n. 29
DONNE n: 16
UOMINI n. 13
SEGRETARIO COMUNALE n. 1 DONNA

**RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORE:**

| SETTORE | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|---|---|---|---|
| Affari Generali | 5 | 0 | 5 |
| Finanziario | 8 | 1 | 9 |
| Tecnico | 3 | 12 | 15 |

**RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER CLASSIFICAZIONE**:

| DIPENDENTI | Operatori | Operatori Esperti | Istruttori | Funzionari | Funzionari E.Q. |
|---|---|---|---|---|---|
| Donne | 0 | 1 | 14 | 1 | 0 |
| Uomini | 0 | 8 | 3 | 0 | 2 |

**Responsabili di Servizio**: n. 2 Uomini + n. 1 Donna Segretario comunale.

**RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPOLOGIA DI PRESTAZIONE LAVORATIVA**

| 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 | 1 | 6 | 3 | | 1 | 3 | 7 | 4 |
| Part time >50% | | | | | | | | | | |
| Part time <50% | | | | | | | | | | |
| Part time 50% | | | | | | | | 1 | | |
| Totale | 0 | 3 | 1 | 6 | 3 | 0 | 1 | 4 | 7 | 4 |

**DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI LORDE ANNUALI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

| | UOMINI | DONNE |
|---|---|---|
| Inquadramento | Retribuzione 2023 | Retribuzione 2023 |
| Operatori | 0 | 0 |
| Operatori Esperti | 25.287,66 | 24.139,70 |
| Istruttori | 32.208,06 | 28.219,33 |
| Funzionari | 0 | 29.838,24 |
| Funzionari E.Q. | 44.890,82 | 0 |
| Dirigenti | 0 | 0 |
| Totale | 13 | 16 |

Sulla base di tali premesse, il Comune di Abbadia San Salvatore, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende ricondurre le proprie attività al perseguimento delle finalità di cui al piano che segue, 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.

**Il Piano comprende le seguenti azioni positive**

**Azione positiva 1:** Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario saranno attuate per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Destinatari: Dipendenti del Comune
Soggetti Attuatori: Amministrazione e Responsabili di servizio
Proposta e verifica: Servizio personale.

Stato di attuazione al 30.10.2023 Personale che fruisce di orari flessibili su 29 dipendenti complessivi:

UOMINI n. 4
DONNE n. 15

Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti nell'anno 2022 da n. 2 dipendenti donne: 33
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti nell'anno 2022 da n. 2 dipendenti donne: 1,19
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti nell'anno 2022 da n. 1 dipendente uomo: 1
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti nell'anno 2022 da n. 1 dipendente uomo: 23,21

Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi e documentali, sulle possibili soluzioni da adottare per specifiche esigenze del personale;
- diffusione interna delle informazioni attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, bacheca personale);
- disponibilità dell'Ufficio Personale ad affiancare il dipendente nella scelta dei congedi da fruire sulla base di ogni casistica specifica.

**Azione positiva 2**: Il Comune assicura, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile (ai sensi del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.).
In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in commissioni, comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e/o regolamentari interne, il Comune richiama l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Nell'anno 2023 è stato effettuato un concorso la composizione di genere delle commissioni *(compreso il segretario e il membro aggiunto)*:

| Tipo di Commissione | Componenti Uomini | Componenti Donne | Presidente Uomo | Presidente Donna |
|---|---|---|---|---|
| Concorso pubblico assunzione tempo indeterminato Istruttore | 3 | 3 | 1 | 0 |

Nella redazione di bandi di concorso/selezione è richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità ed è contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
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 Abbadia San Salvatore valorizza attitudini e capacità personali.

**Azione positiva 3:** favorire la conoscenza di tutte le normative, le circolari interne e le informazioni che, a cura dell'Ufficio Personale vengono raccolte nella bacheca interna del personale a cui hanno accesso tutti i dipendenti (sia a tempo indeterminato che determinato), vengono spedite tramite e-mail a tutto il personale e pubblicate sul sito istituzionale del Comune.

Destinatari: Dipendenti del Comune
Soggetti Attuatori: Amministrazione e Responsabili di settore
Proposta e verifica: Servizio personale.

Stato di attuazione al 31.12.2022: contratto collettivo nazionale del 16.11.2022 e decentrato integrativo 2022 pubblicati nella bacheca interna a disposizione di tutti i dipendenti, informative trasmesse a tutti i dipendenti a mezzo e-mail riguardo a novità normative.

**Azione positiva 4:** tutelare l'ambiente di lavoro da disagi, casi di molestie psicofisico, mobbing e discriminazioni. Il Comune si impegna a favorire un ambiente di lavoro sano e stimolante che incoraggi lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento.

L'Amministrazione inoltre si impegna a tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni che rispettino la dignità e la libertà delle persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntante al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti evitando, in particolare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta ad esempio da motivi di salute, religiosi, politici o relativi all'esercizio delle prerogative sindacali ed assumere comportamenti collaborativi.

Tali azioni si sono concretizzate nell'inserimento nel nuovo codice di comportamento, approvato in data 16.12.2022, di uno specifico capitolo su discriminazioni, violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing portato a conoscenza di tutto il personale tramite e-mail, nella bacheca del personale e pubblicato all'Albo Pretorio del Comune.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti eventuali pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente che può rivolgersi direttamente all'ufficio personale, in modo di poter apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune.

Destinatari: Dipendenti del Comune
Soggetti Attuatori: Amministrazione e Responsabili di settore
Proposta e verifica: Servizio personale.

**Azione positiva 5: fruizione della formazione:** il Comune non differenzia la partecipazione ai corsi di formazione né per genere né per qualifiche professionali, ma solo alle esigenze dei servizi, del personale e alla obbligatorietà stabilita da leggi:

| TIPO FORMAZIONE al 30.10.2023 | UOMINI | DONNE |
|---|---|---|
| Obbligatoria (sicurezza) | 2 | 0 |
| Obbligatoria (anticorruzione) | 13 | 16 |
| Aggiornamento professionale | 2 | 8 |

Destinatari: Dipendenti del Comune
Soggetti Attuatori: Amministrazione e Responsabili di settore
Proposta e verifica: Servizio personale.

## MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

I progetti evidenziati sono in continuo divenire, quindi l'attuale rappresentazione è da considerarsi sempre "in progress" e aggiornabile ogni anno.
Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi in seguito ad emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

## 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”.