



COMUNE DI RAPOLANO TERME  
PROVINCIA DI SIENA

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2024-2026

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## 1. P r e m e s s a

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*”.

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 Direttiva 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e definisce nuove linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Il Comune di Rapolano Terme, 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.

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.

Il piano è strutturato in 4 sezioni:

Sezione A. : Analisi dati del personale

Sezione B: Monitoraggio anno precedente

Sezione C. : Descrizione degli obiettivi

Sezione D. : Individuazione delle azioni positive

## **A. Analisi dati del personale**

### 1. Monitoraggio organico

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente conta n° 32 unità al 31.12.2023, così divise:

GENERE	AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE CAT.	AREE ISTRUTTORI	AREA OPERATORI ESPERTI	TOTALE
DONNE	2	9	2	13
UOMINI	3	7	9	19

di cui dipendenti nominati p.o. cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000:

UOMINI	DONNE	TOTALE
3	1	4

Personale suddiviso per unità organizzative:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
AREA AMMINISTRATIVA e PERSONALE	2	10	12
AREA ECONOMICO-FINANZIARIA e TRIBUTI	1	3	4
AREA TECNICA LAVORI PUBBLICI MANUTENZIONI – PROTEZIONE CIVILE URBANISTICA E AMBIENTE	11		11
AREA POLIZIA MUNICIPALE	5		5
TOTALE	19	13	32

## **B. MONITORAGGIO SU ATTUAZIONE DEL**

### **PIANO AZIONI POSITIVE ANNO 2023**

In riferimento al Piano delle Azioni Positive 2023-2025 approvato con delibera G.C n. 54 del 30 maggio 2023 si rileva quanto segue:

**Obiettivo n. 1 Ambito d'azione: "Ambiente di lavoro"** : è stato somministrato ai dipendenti comunali un test per verificare eventuali situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing e altri atti vessatori nei confronti del personale.

Nel corso dell'anno 2023 il ruolo della Consigliera di fiducia è stato svolto dall'Assessore Comunale alle Pari Opportunità

**Obiettivo n. 2 Ambito di azione: "Assunzioni"**: Nel corso delle assunzioni effettuate nel 2023 l'Ente ha assicurato, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Inoltre l'Ente non ha privilegiato nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo l'eventuale scelta del candidato è stata opportunamente giustificata. Il Comune di Rapolano Terme si è impegnato, nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Inoltre all'interno del Comune di Rapolano Terme non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

**Obiettivo n. 3 - Ambito di azione: "Percorsi formativi su PP.OO"**. Nell'anno 2023 non è stata attuata l'attività di formazione sulla normativa vigente in materia di Pari Opportunità; ciò è dovuto al fatto che durante l'anno scorso ci sono state necessarie altre formazioni sul nuovo gestionale dei flussi documentali e sul nuovo CCNL che è entrato in vigore nell'aprile 2023. Per recuperare a tale contesto lo stesso obiettivo viene pertanto riproposto per il 2024.

#### **Obiettivo n. 4: \_Congedi Parentali**

E' stata prestata attenzione alle esigenze delle lavoratrici/lavoratori con figli in giovane età favorendo al massimo la conciliazione dei tempi di lavoro e famiglia (Ad esempio con la concessione di appositi permessi e cambio di orario).

**Obiettivo n. 5: "Questionari di soddisfazione"**: è stato consegnato al personale dipendente un apposito questionario volto a valutare la corretta attuazione, all'interno del Comune di Rapolano Terme, delle politiche e

dei principi relativi alle pari opportunità. Attraverso questo strumento è possibile monitorare il grado di soddisfazione del personale e avere eventuali proposte in merito.

### **C. Descrizione degli obiettivi**

Nel corso del prossimo triennio 2024-2026 questa Amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- ▯ Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- ▯ Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- ▯ Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- ▯ Obiettivo 4: Eventi di comunicazione pubblica sul tema delle PP.OO.

### **D. Azioni Positive**

#### **Art. 1 - Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)**

1. Il Comune di RAPOLANO TERME dovrà impegnarsi 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 la dipendente e/o il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

2. A tal fine il Comune di RAPOLANO TERME ha costituito, con la delibera GC n 110 del 09.11.2018 e successiva delibera GC n. 54/2023, nonché con la determinazione del Responsabile dell'Area Amm.va n. 88 del 27.11.2018, il proprio C.U.G, "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", ai sensi dell'art. 21 della Legge 183/2010.

3. Detto comitato 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.

4. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da n. 3 componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

5. Il Presidente del Comitato unico di garanzia è stato designato dai membri del Comitato stesso, come risulta dal verbale n. 1 del 28.11.2018

6. Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per le lavoratrici e/o i lavoratori.

7. Nomina della Consigliera di Fiducia, a cui far pervenire le eventuali segnalazioni.

#### Art. 2 - Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Comitato propone all'Ente di assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi deve essere alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si deve impegnare 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 RAPOLANO TERME deve cercare di valorizzare le attitudini e le capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente dovrà provvedere a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

#### Art. 3 - Ambito di azione: percorsi formativi su PP.OO. (OBIETTIVO 3)

Si intende proporre a tutto il personale occasioni di formazione sulla normativa vigente in materia di PP.OO. A tal fine verranno acquistati dei corsi on line da seguire in orari differenziati scelti dai singoli dipendenti.

#### Art. 4 – Organizzazione di eventi di comunicazione pubblica sul tema delle PP.OO (OBIETTIVO 4)

4 a - Presentazione di volumi, organizzazione di eventi pubblici per trattare il tema delle Pari Opportunità;

4 b - Esposizione permanente in Comune di dipinti, realizzati da studenti del Liceo Artistico di Siena, sul tema dei femminicidi e sui maltrattamenti contro le donne.

4 c - Saranno realizzate locandine, stampati, volantini per campagna di sensibilizzazione contro i maltrattamenti e sulla violenza di genere.

Art. 5 - Durata

1. Il presente Piano ha durata triennale.
2. Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso alla Consigliera provinciale di parità e alle rappresentanze sindacali.

Sarà inoltre reso disponibile al personale dipendente del Comune di Rapolano Terme.