



COMUNE DI CASTELNUOVO BERARDENGA
(PROVINCIA DI SIENA)

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
2024-2026

PREMESSA GENERALE

La legislazione vigente è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, e mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a 2/3;

accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione fra 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; la Legge 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro", ed i Decreti Legislativi n. 196/2000 e n. 165/2001 prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive, al fine di eliminare ogni forma di discriminazione sia diretta che indiretta di trattamento tra uomini e donne;

La direttiva 23.05.2007 ad oggetto: "Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche, la quale, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le Amministrazioni Pubbliche devono attenersi per raggiungere l'obiettivo in parola al fine di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini;

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

L'art.48 del D.Lgs. n. 198/2006, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di piani di azioni positive di durata triennale per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità ed organizzare i servizi ed i tempi di funzionamento dell'Ente;

Le azioni positive rappresentano 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 intanto che si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socioeconomici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale, come già negli ultimi anni, favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione

- delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:
- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
 - a studi e analisi quantitative e qualitative sulle condizioni delle donne per settore professionale;
 - all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche.
 - all'analisi degli orari e delle formule di flessibilità esistenti;
 - alla facilitazione all'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
 - alla promozione della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
 - alla tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
 - alla collaborazione con il CUG che proporrà all'ente le esigenze e le azioni specifiche che ritiene di avviare. Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Il presente Piano di Azioni Positive si pone in una visione di continuità sia programmatica che strategica rispetto a quello del precedente triennio ed 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.

Esso si pone inoltre, in linea con i contenuti del Piano della Performance 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.

DATO DI OCCUPAZIONE DEL COMUNE DI CASTELNUOVO BERARDENGA

AL 31 DICEMBRE 2023

Nelle tabelle che seguono si riporta una fotografia dell'Ente ed i dati relativi al personale in servizio al 31 dicembre 2023:

	TOTALE	UOMINI	DONNE
PERSONALE COMPLESSIVO	38	20	18
AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	14	7	7
AREA DEGLI ISTRUTTORI	13	4	9
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	11	9	2
AREA DEGLI OPERATORI RAPPRESENTANTI SINDACALI	/	/	/
	3	2	1

DISTINZIONE DETTAGLIATA PER AREA

DISTINZIONE TEMPO PART-TIME

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	0	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	1
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	0	0
AREA DEGLI OPERATORI	0	0
TOTALE	1	2

DISTINZIONE PER SETTORE DI APPARTENENZA

SETTORE	UOMINI	DONNE
SETTORE 2-SVILUPPO ECONOMICO,PROMOZIONE DEL TERRITORIO,CED.	3 (di cui 1 EQ)	1
SETTORE 3-ASSETTO DEL TERRITORIO.	1	2 (di cui 1 EQ)
SETTORE 4 - VIGILANZA	1 (di cui 1 EQ)	3
SETTORE 5- RISORSE	2 (di cui 1 EQ)	4
SETTORE 6-AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA	2	7 (di cui 1 EQ)
SETTORE 7 - INFRASTRUTTURE	11	1 (di cui 1 EQ)
	20	18

Segretario/ Direttore Generale	Donne	Uomini
Numero		1

In virtù di quanto sopra esposto, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non

sussiste un divario tra uomini e donne inferiore a due terzi;
 Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/26 sarà, quindi, ancora orientato 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 che si sono avvicendate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI	DONNE
Inquadramento	Retribuzione lorda media	Retribuzione lorda media
AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	34.268,67	29.891,76*
AREA DEGLI ISTRUTTORI	24.429,58	26.606,86*
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	26.963,00	16.455,01**
AREA DEGLI OPERATORI	/	/
Dirigenti	/	/
Totale**	29.013,57	26.891,41

*Nel conteggio sono stati considerati i dipendenti assunti e cessati nel corso dell'anno 2023

**N 1 unità assunta a far data 01/09/2023

OBIETTIVI

Gli obiettivi che il "Piano di azioni positive" prevede sono i seguenti:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;

In tale ambito l'Amministrazione comunale di Castelnuovo Berardenga intende realizzare le seguenti azioni finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile, rendendola più orientata alle pari opportunità.

MONITORAGGIO, AREE TEMATICHE E AZIONI INTRAPRESE

1) ORARIO DI LAVORO

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita

familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali e soprattutto alla necessità di conciliare i tempi casa/lavoro nell'ambito di situazioni familiari attraverso lo strumento dello smart working che ormai è avulso dall'emergenza pandemica;

Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini;

Partecipazione ai bandi di finanziamento sulle pari opportunità, con progetti specifici sulla conciliazione dei tempi e condivisione delle responsabilità familiari.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

L'Amministrazione Comunale, compatibilmente con le peculiarità dei vari servizi, ha concesso nel corso del secondo semestre dell'anno 2023 in favore di una dipendente con figli minori e con problematiche familiari, la trasformazione dell'orario di lavoro da full time a part time per il periodo di un anno.

Sono stati concessi, infine, particolari permessi a dipendenti che si trovino in altre particolari documentate circostanze comprese quelle di chi ha figli in età prescolare o frequentanti la scuola primaria.

Con deliberazione della G.C. n. 14 del 23.01.2024 l'Amministrazione Comunale (a seguito di un approfondito confronto con la struttura interna e le OO.SS.) ha proceduto all'aggiornamento del Regolamento per l'applicazione del lavoro agile (la cui prima approvazione ed applicazione risale al mese di marzo 2020) con il superamento della connotazione emergenziale in modo tale da rispondere alla finalità di permettere ai dipendenti e alle dipendenti in servizio presso l'Ente, ove lo richiedano, di avvalersi di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, con la garanzia di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera in modo da:

a) sperimentare e introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata a un incremento dell'efficienza, dell'efficacia e della produttività dell'intera struttura;

b) creare le condizioni effettive per una maggiore autonomia e responsabilità dei lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati, nonché accrescere e diffondere la cultura della solidarietà e della fiducia, nonché la condivisione dei valori aziendali;

c) razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro;

d) rafforzare le misure di conciliazione delle esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

Tutto ciò in una logica di equilibrata ed efficace risposta ai fini della conciliazione fra esigenze personali/familiari e di servizio a sé stante ed ulteriore rispetto agli istituti delle ferie, della fruizione di particolari benefici previsti dalla legislazione nazionale per situazioni specifiche (maternità o assistenza in favore di persone con disabilità, ecc) o di permessi orari o giornalieri disciplinati dalla contrattazione collettiva nazionale della fruizione, per un periodo di tempo circoscritto e predeterminato, di un orario di servizio rimodulato rientrando nelle prerogative del Responsabile di Settore (o del Segretario Comunale in caso di richiesta da parte dei Responsabili).

Nell'anno 2023 sono stati stipulati n. 37 accordi per l'attivazione del lavoro agile (**proroghe comprese**) di cui n. 27 in favore di dipendenti di sesso femminile.

2) ASSUNZIONI, SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Fornire pari opportunità di accesso all'impiego, carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

A tal proposito, sono stati contrattati in delegazione trattante criteri e importi da destinare all'incentivazione del personale dipendente dell'ente, impiegati tra l'altro per progressioni orizzontali all'interno della categoria e per indennità riferite a compiti che comportino specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018) o svolgimento di servizio in regime di reperibilità (art. 24, CCNL 2018) o per svolgimento di servizio esterno per il personale dipendente appartenente alla Polizia Municipale (art. 56-quinquies, CCNL 2018).

Queste ultime risorse, in applicazione di quanto contrattualmente previsto, non possono essere riconosciute indiscriminatamente ai lavoratori in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legate al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore; bensì rappresentano utile strumento per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Si tratta infatti di incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti sicuramente significativi e qualificanti, che giustificano, secondo criteri di logica e ragionevolezza, un importo della relativa indennità aggiuntiva.

Nell'anno 2023 queste sono state le indennità per specifiche responsabilità assegnate nell'ente:

Settore 2

n.2 uomini	€ 400,00-800,00
------------	-----------------

Settore 3

n.1 donne	€ 850,00
n.1 uomo	€ 850,00

Settore 4

n.1 donna	€ 800,00
-----------	----------

Settore 5

n.4 donne	€ 800,00-900,00
-----------	-----------------

Settore 6

n.1 donna	€ 800,00
-----------	----------

Settore 7

n.3 uomini	€ 500,00-900,00
------------	-----------------

3) Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa:

Promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico;

Con deliberazione n. 28 in data 08.03.2023 è stato approvato in via definitiva Codice di Comportamento dei pubblici dipendenti del Comune di Castelnuovo Berardenga che ha visto implementare all'interno del testo un'apposita Sezione dedicata espressamente alla lotta contro le molestie sessuali nelle cui dichiarazioni di principio è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale oltre naturalmente a quello di denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti. A tale riguardo è stato previsto che il Comune, al fine di sostenere il personale interessato da tali situazioni,

individui all'interno del CUG un componente referente in possesso di adeguati requisiti e specifiche competenze e adeguatamente formato al riguardo, il quale potrà dare il proprio apporto fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire in caso di attivazione di formale denuncia, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni. Inoltre è previsto l'impegno a fornire ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del Codice di comportamento e, in particolare, sulle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Inoltre è previsto che nei programmi di formazione del personale e dei Responsabili il Comune assicuri adeguata informazione circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo. L'Amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei funzionari responsabili di posizione organizzativa che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

LE AZIONI POSITIVE

In riferimento alle aree tematiche sopra enunciate, le azioni positive sono le seguenti.

1) ORARIO DI LAVORO:

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, anche e soprattutto in riferimento alla normativa in materia di "Lavoro Agile" ed, in particolare, alla circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro dello scorso 5 gennaio 2022. Tali personalizzazioni di orario sono, di volta in volta, preventivamente valutate, purché compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Settori/Servizi – Segretario Generale – Ufficio Personale.

Destinatari: tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time.

Tempistica di realizzazione: Rispetto alle previsioni dello scorso anno, che, ovviamente, non tenevano conto delle recenti evoluzioni ed adattamenti in materia di lavoro agile i risultati sono ampiamente positivi, dal momento che tutte le richieste di attivazione temporanea di forme di flessibilità sono state positivamente accolte. Obiettivo raggiunto al 100%. L'obiettivo viene riproposto per il triennio 2024/26.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Settori/Servizi – Segretario Generale – Ufficio Personale.

Destinatari: tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Tempistica di realizzazione: Nel corso dell'anno 2023 abbiamo avuto una dipendente in congedo di maternità che attualmente sta usufruendo dell'astensione facoltativa; pertanto nel corso del 2023 non si è presentata la fattispecie di cui trattasi, né è dato sapere se si presenterà per l'anno 2024. L'obiettivo viene riproposto per il triennio 2024/26.

Azione positiva 3: promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni riferite ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Settori/Servizi – Segretario Generale – Ufficio Personale.

Destinatari: tutti i dipendenti

Tempistica di realizzazione: Il Responsabile del trattamento giuridico ha notiziato in tempo reale il personale dipendente con apposite circolari in ordine alle possibilità di fruizione di permessi particolari.

Obiettivo raggiunto al 100%. L'obiettivo viene riproposto per il triennio 2024/26

2) ASSUNZIONI, SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile. Il Comune si impegna a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di eventuali progressioni di carriera. Predisporre riunioni di settore con ciascun responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze. I percorsi formativi dovranno essere organizzati o programmati tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro, delle sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Settori/Servizi – Segretario Generale – Ufficio Personale.

Destinatari: tutti i dipendenti

Tempistica di realizzazione: Purtroppo per il 2023 non sono potuti essere attivati percorsi formativi strutturati e predeterminati, al di là della formazione obbligatoria. Ad ogni buon conto, i Responsabili di Settore hanno sempre concordato ed accordato, in caso di richiesta, la partecipazione dei dipendenti a corsi, anche per i dipendenti in smart working, privilegiando la modalità webinar. L'obiettivo della strutturazione di appositi piani formativi viene pertanto riproposto per il triennio 2024/26.

Azione positiva 2: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Settori/Servizi – Segretario Generale – Ufficio Personale.

Destinatari: tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time.

Tempistica di realizzazione: La riorganizzazione del personale intrapresa dall'Amministrazione Comunale nel corso del 2021 ha visto la soppressione del Settore 1S e l'attribuzione della maggior parte delle materie e dei servizi ivi afferenti alla dipendente Responsabile del Settore S6 (con contestuale rimodulazione della posizione organizzativa di quest'ultima) proprio in ragione delle specifiche competenze professionali vantate da quest'ultima. Nel 2024 a seguito di pensionamento del dipendente titolare di funzioni di EQ del Settore S2 ci sarà la soppressione di tale Settore e la redistribuzione delle funzioni ad esso facenti capo fra gli altri Settori, con allocazione della maggior parte di queste ultime in capo al Settore S6.

Obiettivo raggiunto al 100%. L'obiettivo viene riproposto per il triennio 2024/26

Azione positiva 3: Garantire che, nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi, e non discriminatori, delle naturali differenze di genere.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Settori/Servizi – Segretario Generale – Ufficio Personale.

Destinatari: tutti i dipendenti

Tempistica di realizzazione: Nel corso dell'anno 2022 non si è presentata la fattispecie di cui trattasi. L'obiettivo viene riproposto per il triennio 2023/25

Azione positiva 4: Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Settori/Servizi – Segretario Generale – Ufficio Personale.

Destinatari: tutti i dipendenti

Tempistica di realizzazione: già in atto

3) DIGNITÀ DELLA PERSONA E VALORIZZAZIONE DEL LAVORO DELLA STESSA.

Azione positiva 1: tutelare l'ambiente di lavoro da disagi, casi di molestie psico-fisico, 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, a tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni che rispettino la dignità e la libertà di persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate 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.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Settori/Servizi – Segretario Generale – Ufficio Personale.

Destinatari: tutti i dipendenti

Tempistica di realizzazione: Nel corso dell'anno 2023 non si è presentata la fattispecie di cui trattasi. L'obiettivo viene riproposto per il triennio 2024/26 con riferimento a quanto sopra evidenziato in relazione all'approvazione del Nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2024/2026).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, alla scadenza del suddetto periodo, ad adeguato aggiornamento del Piano di Azioni Positive.

MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

Nel periodo di vigenza potranno essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG).

CONCLUSIONI

Nel periodo di vigenza potranno essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia CUG dell'Ente.

Il Piano sarà inviato ai Responsabili dei servizi, al Comitato Unico di Garanzia e alla RSU.

Si informa che questo Ente con determinazione n. 73 del 02.03.2023 a firma del Segretario Comunale ha avviato il procedimento per la nomina dei componenti del CUG e la procedura è in corso di definizione.