

Comune di Sinalunga

Allegato alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 6/03/2023

**PIANO TRIENNALE  
AZIONI POSITIVE  
2023 - 2024**

**(Aggiornamento)**

*Il presente Piano di Azioni positive costituisce l'aggiornamento per l'anno 2023 del Piano adottato per il triennio 2022/2024 in una visione di continuità sia programmatica che strategica 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 e del 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 corrente Piano ha durata di tre anni e viene compilato nelle more dell'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) in cui saranno riportati i contenuti pertinenti. Nel tempo della sua durata potranno essere apportate le variazioni e/o integrazioni che si renderanno essenziali e/o opportune in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Unione dei Comuni della Valdichiana Senese.

Il presente Piano è adottato in accordo con gli Uffici interessati dall'attuazione delle azioni ivi previste, sentita la Consigliera di Parità della Provincia di Siena, che ha espresso parere positivo con nota ns . prot. n 3177 del 17.02.2023; successivamente, sarà inviato al C.U.G. istituito presso l'Unione dei Comuni Valdichiana Senese, alle OO.SS. e alla RSU.

## **Situazione del personale:**

### **FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2022**

**DIPENDENTI** N. 69

**DONNE** N: 38

**UOMINI** N. 31

<b>Segretario Comunale</b>	<b>Donna</b>	<b>Uomo</b>
	1	

### **TABELLA 1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORE**

<b>SETTORE</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
Area Organi Istituzionali e di Governo	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
Area Funzionale Servizi alla Persona	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>
Area Funzionale Finanziaria	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
Area Funzionale Controllo di Gestione, Controlli Interni e Società Partecipate	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Area Funzionale Manutenzioni, Ambiente, Patrimonio, Attività Produttive e Datore di Lavoro	4	15	19
Area Governo del Territorio	2	2	4
Area Funzionale Lavori Pubblici	3	0	3
Area Funzionale Polizia Municipale	5	6	11
<b>TOTALE</b>	<b>38</b>	<b>31</b>	<b>69</b>

**TABELLA 2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIA**

Dipendenti	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti
<b>Donne</b>	0	15	13	10	
<b>Uomini</b>	0	18	10	3	
<b>Totale</b>	0	33	23	13	

**TABELLA 3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Classi di età – inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Categoria A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Categoria B	0	3	6	9	0	0	1	3	6	5
Categoria C	2	2	3	1	2	0	1	4	7	1
Categoria D			1	1	1			2	7	1
Dirigenti										
<b>Totale</b>	2	5	10	11	3	0	2	9	20	7

**TABELLA 4 – 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	2	5	10	11	1		1	8	17	7
Part time >50%							1	1	2	
Part time <50%										
Part time = 50%					2				1	
<b>Totale</b>	2	5	10	11	3	0	2	9	20	7

**TABELLA 5 – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
Inquadramento	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
Categoria A	<u>0</u>	<u>0</u>
Categoria B	<u>18.025,66</u>	<u>17.715,47</u>
Categoria C	<u>20.345,06</u>	<u>20.993,53</u>
Categoria D	<u>25.495,08</u>	<u>23.027,42</u>
Dirigenti	<u>0</u>	<u>0</u>
Totale	<u>63.865,80</u>	<u>61.736,42</u>

In continuità con il precedente Piano delle Azioni Positive, il Comune di Sinalunga si prefigge di continuare a realizzare un piano di azioni positive teso a raggiungere i seguenti obiettivi:

### OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Obiettivo	Descrizione	Soggetti destinatari	Azioni	Risultato Atteso	Budget
1	<p><b>BENESSERE ORGANIZZATIVO</b></p> <p>Il Comune di Sinalunga continua ad impegnarsi per sostenere il benessere organizzativo ed individuale dei propri dipendenti, nonché a sostenere ogni condotta necessaria ad evitare che sui luoghi di lavoro si verifichino situazioni riconducibile a mobbing, atti persecutori, molestie sessuali o azioni atte a colpire i dipendenti</p>	<p><b>Dipendenti del Comune di Sinalunga</b></p> <p><b>Soggetti Attuatori</b> Amministrazione Responsabili dell'area</p> <p><b>Proposta e verifica CUG</b></p>	<p>Il Comune di Sinalunga intende anche nell'anno 2023 continuare, nelle azioni intraprese nel corso dello scorso anno durante il quale si sono adottati piani condivisi per l'organizzazione del lavoro tra gli amministratori, i responsabili e i dipendenti dell'Ente, che hanno facilitato i rapporti tra i colleghi creando un clima favorevole al benessere organizzativo e al reciproco confronto</p>	<p>Armonizzazione dei rapporti tra dipendenti.</p> <p>Impedire il nascere o l'evolversi di atteggiamenti scorretti e dispotici verso i propri colleghi, tenuto anche conto dell'incremento, nella vita quotidiana al di fuori del lavoro, di comportamenti sempre più spesso aggressivi e mancanti di rispetto.</p> <p>Cercare di realizzare un luogo di lavoro dove la collaborazione e il rispetto tra i dipendenti, oltre che facilitare i rapporti tra persone, rendano più "fluide" ed efficaci le azioni della Pubblica Amministrazione, rendendo sempre</p>	

	<p>anche nella propria sfera privata. Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare il senso di appartenenza all'organizzazione.</p>		<p>costruttivo.</p> <p>Nel corso dell'anno 2023 in collaborazione con il CUG (gestito in forma associata l'UCVS) è intenzione dell'Ente di proporre ai dipendenti dei questionari atti a verificare il benessere organizzativo corrente e raccogliere informazioni e suggerimenti per migliorare ancora in futuro.</p> <p>Continuare con l'elaborazione del percorso formativo per favorire il coinvolgimento dei lavoratori nell'assegnazione di nuove mansioni e compiti per facilitare la crescita professionale all'interno dell'Ente, sostenendo sia il passaggio di consegne delle competenze, che l'acquisizione di nuove conoscenze, anche in vista della sostituzione dei dipendenti che verranno collocati a riposo. Investire nel rafforzamento delle piattaforme tecnologiche in un</p>	<p>più adeguati i servizi che si rendono alla cittadinanza.</p> <p>Favorire e incrementare la collaborazione tra i vari Settori e i singoli dipendenti al fine di raggiungere la massima partecipazione di tutti, Amministratori – Responsabili – Dipendenti al corretto funzionamento dell'Ente, e a abolire eventuali disuguaglianze tra dipendenti che potrebbero portare alcuni di essi a sentirsi inadeguati o "sfruttati" creando quindi un ambiente dannoso per il benessere di tutti.</p> <p>Sensibilizzazione e sostegno sul tema dell'età verificando soluzioni che consentano di attivare possibilità per un vicendevole scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni;</p>	
--	--	--	---	---	--

			<p>momento di passaggio al digitale, sia in chiave rilevante per qualificare il lavoro agile, sia con lo scopo di sfruttare le possibilità in termini di diminuzione dei costi e sviluppo di produttività e benessere complessivo, tenendo conto anche delle diversità di genere e di età, in una prospettiva inclusiva. Organizzare percorsi di formazione per tutto il personale in modo da accrescere nuove capacità digitali trasversali all'interno dell'Amministrazione, con lo scopo di agevolare e potenziare la collaborazione tra gli uffici e cogliere esaurientemente gli effetti offerti dalla transizione al digitale.</p>		
--	--	--	--	--	--

<b>Obiettivo</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Azioni</b>	<b>Risultato Atteso</b>	<b>Budget</b>
<b>2</b>	<b>CONCILIAZIONE VITA</b>	<b>Dipendenti del Comune di</b>	Saranno previste, come è già avvenuto negli anni	Presenza di coscienza da parte dei dipendenti della possibilità di poter	

	<p><b>LAVORATIVA E PRIVATA E PARI OPPORTUNITÀ</b></p> <p>Il tema delle pari opportunità e della conciliazione vita - lavoro resta principale tra le politiche a favore delle persone che lavorano nel Comune di Sinalunga per affrontare condizioni che possono sovrapporsi in modo pesante nella programmazione della vita quotidiana dei singoli dipendenti che si trovano ad assumere funzioni di cura e di sostegno sempre più grandi nei confronti dei propri famigliari e le necessità di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.</p> <p>Il Comune di Sinalunga pone attenzione al bisogno di equilibrare i momenti della vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con lo scopo</p>	<p><b>Sinalunga</b></p> <p><b>Soggetti Attuatori</b> Amministrazione Responsabili dell'area</p> <p><b>Proposta e verifica</b> Cug</p>	<p>passati, azioni volte a supportare articolazioni di orario differenti e momentanee collegate a particolari necessità familiari e individuali dei dipendenti, opportunamente giustificate, nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'orario contrattuale.</p> <p>Azioni di sensibilizzazione alle materie di maternità e paternità; Divulgazione e promozione dell'attività del CUG, (gestito in forma associata l'UCVS) all'interno del Comune per rafforzarne l'azione e il ruolo.</p> <p>Organizzare incontri di formazione con tutti i dipendenti per aggiornarli sui permessi di maternità, paternità e congedi parentali e le relative possibilità di fruizioni.</p> <p>Attività di divulgazione pubblica del Piano delle azioni positive e dei risultati.</p>	<p>richiedere (nei termini di legge e contratto) forme di lavoro flessibili che permettano loro di poter svolgere il loro lavoro con tranquillità senza per questo dover trascurare le esigenze famigliari.</p> <p>Evitare discriminazioni nelle carriere del personale, garantendo la stessa possibilità di crescita professionale sia agli uomini che alle donne senza discriminazione di genere.</p> <p>Rafforzamento della conoscenza e delle prerogative del CUG mediante la pubblicizzazione all'interno dell'Amministrazione.</p> <p>Potenziare la valorizzazione del ruolo della donna nella vita lavorativa in combinazione con la vita famigliare.</p>	
--	--	---	--	--	--



	di adattare i bisogni della persona con le necessità di efficienza dell'Amministrazione. Il lavoro agile verrà sviluppato in armonia con le novità normative e contrattuale.				
--	--	--	--	--	--

Obiettivo	Descrizione	Soggetti destinatari	Azioni	Risultato atteso	Budget
3	<p><b>FORMAZIONE</b> Sostenere le pari opportunità in materia di formazione, di riqualificazione e di specializzazione professionale anche in modalità <i>e-learning</i>. Continuare a programmare la formazione, come già</p>	<p><b>Dipendenti del Comune di Sinalunga</b></p> <p><b>Soggetti Attuatori</b> Amministrazione Responsabili dell'area</p>	Continuare a programmare la formazione, come già iniziato lo scorso anno in maniera che sia data anche l'occasione di seguire i corsi individuali,	<p>Consentire la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi di formazione individuati.</p> <p>Permettere a tutti i dipendenti, attraverso la stessa formazione, uguali possibilità di carriera e di conoscenza.</p>	

	<p>iniziato lo scorso anno in maniera che sia data anche l'occasione di seguire i corsi individuali, rendendoli frequentabili a tutti anche a chi che ha impegni di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare.</p> <p>Per andare incontro al fabbisogno di nuove competenze sarà necessario proseguire nel solco di piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo</p> <p>La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.</p>		<p>rendendoli frequentabili a tutti anche a chi che ha impegni di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare. Il Comune, inoltre, si impegna a facilitare la ricollocazione lavorativa di coloro che rientrano da assenze prolungate dal servizio, debitamente giustificate, attraverso il supporto del responsabile del servizio, o di chi ha lo ha sostituito, sia attraverso la programmazione di adeguati corsi di aggiornamento per superare le possibili</p>		
--	--	--	---	--	--

			modifiche.		
--	--	--	------------	--	--

<b>RESOCONTO</b>					
------------------	--	--	--	--	--

### **BENESSERE ORGANIZZATIVO:**

Anche nel corso dell'anno 2022, sono state previste progressione orizzontali fra i dipendenti dell'Ente, impegnando un importo totale di 15.000,00€, da suddividere tra le varie categorie, e che avranno decorrenza dal 01/01/2022;

Per alleggerire i carichi di lavoro si è provveduto all'assunzione di n. 1 Istruttore di Vigilanza e 2 Collaboratori Professionali (operaio) , e sono stati banditi due Concorsi di cui 1 per Istruttore Amministrativo -Contabile e 1 per Ingegnere; in particolare il concorso per Istruttore Amministrativo Contabile si è reso necessario per far fronte al turn over che si verificherà nei prossimi due anni dovuto al pensionamento di alcuni dipendenti, e che porterebbe un carico di lavoro maggiore sui dipendenti che rimangono in servizio.

### **CONCILIAZIONE VITA – LAVORO E PARI OPORTUNITA'**

L'amministrazione nelle azioni volte a sostenere la conciliazione vita lavoro ha accolto tutte le richieste del personale:

Ha concesso la mobilità interna (nella stessa Area, ma in ufficio diverso) ad una dipendente che, per motivi familiari, aveva bisogno di lavorare con orario part time verticale e nel servizio dove era collocata non era possibile (Asilo Nido), riconoscendo quindi anche la trasformazione dell'orario di lavoro da part time orizzontale in part time verticale;

Ha accolto un'ulteriore richiesta di part time da parte di altro dipendente;

Ha concesso il riconoscimento di n. 4 benefici di cui alla Legge 104;

Ha riconosciuto due congedi straordinari ex art 42 comma 5 D.lgs. 151/01;

Ha riconosciuto un congedo straordinario non retribuito.

Nel corso dell'anno 2022, il Comune di Sinalunga, in ottemperanza a quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive 2022/2024 ha lavorato per modificare, in parte, alcuni regolamenti per favorire le pari opportunità tra uomo e donna, promuovendo tra l'altro l'approvazione del POLA tramite il quale, una volta terminata la fase emergenziale dello Smart Working, è stato regolamentato l'accesso al lavoro agile. Per cui nel corso del 2022 hanno avuto accesso al lavoro agile 13 dipendenti tra lavoratori fragili e lavoratori con i requisiti previsti dal POLA di cui 10 donne e tre uomini. Ogni dipendente ha stipulato un "contratto" lavoro agile, a termine, con il proprio responsabile come disciplinato dal POLA, secondo le indicazioni normative.

Nelle commissioni di concorso e selezione, è stata assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nell'anno 2022, dopo la modifica dell'art. 48 del Regolamento relativo all'esposizione pubblicitaria nel territorio comunale, l'Amministrazione ha vigilato che non fossero violati i divieti imposti con l'aggiornamento dell'art. 48 e comunque, dove ce ne è stato bisogno, (graffiti nel sotto passaggio della stazione) ha provveduto prontamente a far rimuovere i contenuti vietati e ripristinare lo stato normale delle cose.

## 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”