

Sottosezione al Piao 2025-20247 Comune di Sarteano: Piano Azioni Positive

Premessa

Questa sottosezione del PIAO dell'Ente racchiude il Piano triennale di Azioni Positive, che si riferisce al periodo 2025-2027, è rivolta 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.

Gli obiettivi generali sono volti per lo più a garantire pari opportunità, nella vita lavorativa, nella formazione professionale; a promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; a promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

La finalità è quella di individuare misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità.

Per il triennio 2025-2027, e in particolare per l'anno 2025, dalle necessità rilevate all'interno dell'Ente, si confermano gli obiettivi degli anni precedenti e si definiscono quelli nuovi, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale rispettoso delle differenze:

- ispirato al valore della pari dignità delle persone
- fondato sulla consapevolezza delle pari opportunità
- orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone
- motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno è aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.

Il presente Piano è adottato in accordo:

- Con il Comitato Unico di Garanzia dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese istituito in forma associata;

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

	UOMINI	DONNE
Inquadramento	Retribuzione lorda media	Retribuzione lorda media
Categoria A	≡	≡
Categoria B	27.038,65	27.064,75
Categoria C	29.219,52	31.435,27
Categoria D	55.009,13	41,881,99
Dirigenti	≡	≡
Totale	<u>111.267,40</u>	<u>100.382,01</u>

Nuovi obiettivi per il triennio 2025-2027 - anno 2025

Per il triennio 2025-2027 le Azioni rimangono strutturate sui tre obiettivi generali su cui si sviluppano i principali ambiti di azione, ovvero Parità, Parità di genere e Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, individuando le azioni positive ritenute prioritarie per l'anno 2025 e per la programmazione del triennio.

OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

	OBIETTIVO	N. AZIONI
1	Parità e Pari Opportunità	2
2	Benessere Organizzativo	2
3	Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica	2

Parità e Pari Opportunità					
Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore	Risultato atteso	
				Entro l'anno	Nel triennio
1	a	Dipendenti	n. di richieste lavoro da remoto autorizzate	L'Ente si impegna a continuare il Lavoro da Remoto.	L'Ente si impegna a rispondere alle esigenze dei lavoratori anche nel lungo periodo nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze proprie e le richieste dei dipendenti.
	b	Dipendenti	Strumentazione tecnologica utilizzata	Potenziare l'utilizzo delle piattaforme applicative e delle banche dati documentali in cloud.	Continuare il potenziamento dotazionale per i dipendenti di strumenti tecnologici portatili utilizzando banche dati in cloud.

Benessere Organizzativo					
Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore	Risultato atteso	
				Entro l'anno	Nel triennio
2	a	Dipendenti	Monitoraggio utilizzo Piattaforme per collegamenti	Aumento utilizzo piattaforme di collegamento	Consolidamento scelte dei modelli organizzativi scelti, anche sulla base delle considerazioni dei dipendenti
	b	Dipendenti	Tasso di partecipazione sui temi della formazione specifici	Programmare attività formative	Promuovere la formazione per consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore	Risultato atteso	
				Entro l'anno	Nel triennio
3	a	Dipendenti	Proposte ai dipendenti	Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità	Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.
	b	Dipendenti	Proposte da parte dei dipendenti	Valutazione delle proposte dei dipendenti	Valutazione delle proposte e elaborazioni di protocolli e strategie finalizzate al contrasto di potenziali situazioni di conflitto sul posto di lavoro

1. PARITA' E PARI OPPORTUNITA'

Introduzione: Questo Ente ha dedicato e dedica grande 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 nel suo agire nel contesto esterno, con le necessità di funzionalità organizzativa dell'Amministrazione.

In tale contesto è necessario evidenziare che finita la fase emergenziale a seguito dell'epidemia COVID 19 con la possibilità di utilizzare lo strumento del lavoro agile, come previsto dall'apposita normativa, il Comune di Sarteano si è prontamente attivato per dare continuità a modelli di prestazione lavorativa che erano stati particolarmente apprezzati dal personale dipendente, al di là delle necessità derivanti dalla fase pandemica.

A tal riguardo, l'Amministrazione ha inteso dare concreta attuazione a quanto previsto dal recente CCNL del 16.11.2022, il quale ha introdotto e codificato la possibilità per gli Enti di attuare, mediante apposita regolamentazione, modalità di lavoro a distanza.

L'Ente, infatti, con deliberazione della Giunta Comunale in data 11.01.2023, n. 1, previa dovuta informazione alle OO. SS., ha approvato apposito Regolamento per il Lavoro da Remoto.

Il Lavoro da Remoto persegue i seguenti obiettivi:

- promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei dipendenti, in un'ottica di incremento della produttività, nonché del benessere organizzativo, di miglioramento dei servizi ai cittadini e di una gestione logistica lavorativa improntata al risparmio ed alla razionalizzazione;
- agevolare la conciliazione vita-lavoro;
- favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di risparmi, volumi e percorrenze;
- ridurre la possibilità di contagio da virus.

Azione 1.a: Lavoro da remoto

Obiettivi: Dare continuità all'esperienza del lavoro da remoto.

Descrizione: L'Amministrazione ha cercato di 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, al fine di promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio e al fine di trovare una soluzione che, permetta di conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Monitoraggio attività svolta: In ordine ai contenuti delle attività funzionali alla realizzazione di tali obiettivi, l'Ente, tenuto conto del contesto normativo intervenuto nel corso dell'anno, in un'ottica di proseguimento e di miglioramento dell'efficacia dei servizi resi e ad un misurabile vantaggio per la collettività e al fine di dare seguito al percorso già intrapreso, con deliberazione di Giunta nell'anno 2023, ha provveduto ad approvare il Regolamento da remoto. Alla fine del 2023 si è provveduto ad inserire apposito articolo nel contratto collettivo decentrato prorogando la possibilità di usufruire del lavoro da remoto fino al 31/12/2025, pertanto si è proseguito anche nel 2024 e si proseguirà anche nel 2025.

Ogni Responsabile ha provveduto ad organizzare i propri servizi e i propri uffici, da rendere in presenza e in lavoro da remoto, assicurando, su base giornaliera e settimanale, lo svolgimento del lavoro agile di almeno il cinquanta per cento del personale.

La rotazione del personale ha permesso di assicurare, nell'arco temporale settimanale, un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza.

Azione 1.b: Potenziare l'utilizzo delle piattaforme applicative e delle banche dati documentali in cloud

Obiettivi: Continuare il potenziamento dotazionale per i dipendenti di strumenti tecnologici portatili utilizzando banche dati in cloud, al fine di consentire un agevole svolgimento dell'attività lavorativa da remoto.

Descrizione: L'ottica di avere l'opportunità di lavorare da remoto è di attuare una migliore organizzazione, promovendo e diffondendo tecnologie digitali, razionalizzando l'utilizzo delle risorse strumentali con riduzione dell'impatto ambientale, connesso alla mobilità dei dipendenti.

Monitoraggio attività svolta: L'utilizzo degli applicativi gestionali che operano su piattaforma *cloud* ha consentito di disporre, tramite internet, di un insieme di risorse (ad es. reti, server, storage, applicazioni e servizi), rapidamente erogate ed utilizzate.

Questo ha fatto sì che il metodo di lavoro sia diventato consueto a tutti i dipendenti e risulta più agevole l'operatività funzionale e organizzativa in lavoro da remoto, anche grazie all'utilizzo dei portatili che hanno permesso di essere operativi in qualsiasi momento e in qualsiasi luogo di lavoro.

2. BENESSERE ORGANIZZATIVO

Introduzione: Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala.

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

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.

Azione 2.a: Organizzazione del lavoro

Obiettivi: Utilizzo delle piattaforme di videoconferenza.

Descrizione Agevolare l'utilizzo delle piattaforme di video conferenza, quale strumento ordinario di organizzazione del lavoro e di potenziamento delle attività formative.

Azione 2.b: Formazione dei dipendenti.

Obiettivi: Promuovere la formazione continua dei lavoratori e lavoratrici

Descrizione: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti

Monitoraggio attività svolta: Con l'utilizzo di piattaforme di video conferenza è stato possibile avere l'opportunità di lavorare da remoto garantendo la propria operatività come in presenza. Si sono avuti risparmi in trasferte di lavoro ottenendo risultati in termini di efficienza (produttiva e ambientale) e di benessere dei lavoratori. I dipendenti hanno svolto specifici interventi formativi. Questo ha permesso di fare il punto su molteplici aspetti individuando criticità, punti di forza, aree di debolezza e soprattutto conoscere le necessità interne ad ogni servizio per cui sia opportuno progettare specifici interventi formativi.

3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

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

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.

Azione 3.a: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità

Obiettivi: fare il punto su molteplici aspetti di pari opportunità

Descrizione: Per quanto riguarda i Responsabili di servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere. Valutazione delle proposte ed elaborazioni di protocolli e strategie finalizzate al miglioramento del clima interno, del benessere organizzativo e del senso di appartenenza.

Azione 3.b: Contrasto di situazioni conflittuali sul posto di lavoro.

Obiettivi: Cercare di creare un clima nel rispetto della dignità e della libertà delle persone.

Descrizione: Il clima all'interno dell'Ente è di integrazione e inclusione. C'è collaborazione con tutto il personale all'interno e all'esterno delle singole Aree di appartenenza dei dipendenti.

Monitoraggio attività svolta: Il Comune di Sarteano, aderisce al Cug associato dell'Unione dei comuni Valdichiana Senese, nel 2024, che con deliberazione di Giunta n. 16 del 05/04/2024, ha approvato la procedura per il rinnovo dei membri del Cug associato. L'Unione a seguito delle comunicazioni da parte dei Comuni e delle Organizzazioni Sindacali ha portato in esame in Conferenza degli Enti delle Pari Opportunità, l'elenco dei nominativi proposti per l'approvazione. Dopo l'approvazione in Conferenza degli Enti, l'Unione, con specifica determinazione da parte del Dirigente Amministrativo, ha nominato la composizione del Cug Associato.

La Conferenza degli Enti delle Pari Opportunità, oltre ad aver approvato la composizione del Cug, è molto attenta al suo operato e propone iniziative volte a sensibilizzare il territorio sulle tematiche della discriminazione e violenza di genere.

Il Cug si pone l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza da parte dei dipendenti, che in caso di qualsiasi forma di discriminazione, violenza morale o psichica, ci possa essere un aiuto su cui contare.

Il personale dell'Ente è in continuo contatto con i propri responsabili e con l'Unione per esporre problematiche di ogni tipo per le quali si richiede specifiche opinioni e confronti.

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"