



Comune di San Giustino

Provincia di Perugia

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI SAN GIUSTINO (2025-2027)

Parte integrante PIAO 2025/2027 approvato con delibera di giunta n. 27 del 20/03/2025 sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "PIAO" ed è consultabile al seguente link:

<https://www.comune.sangiustino.pg.it/EG0/EGSCHTST52.HBL?en=eg841&MESSA=PUBBLICA&SRL=132>

SOMMARIO

Sezione 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	3
SOTTOSEZIONE 2.2: PERFORMANCE	3
2.2.6 PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI SAN GIUSTINO (2025-2027)	3
2.2.6.1 PREMESSA:	3
2.2.6.2 L'ORGANICO DEL COMUNE	4
2.2.6.4 AZIONI POSITIVE DA ATTUARE NEL PROSSIMO TRIENNIO.....	5
2.2.6.5 DURATA DEL PIANO	8

Sezione 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.2: PERFORMANCE

2.2.6 PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI SAN GIUSTINO (2025-2027)

2.2.6.1 PREMESSA:

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di San Giustino per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006.

Le disposizioni del suddetto decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, d'età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea finalizzato a favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

Il Codice della pari opportunità, in particolare, definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli in cui esse sono sotto rappresentate e, in particolare, nei settori tecnologicamente avanzati e ai livelli di responsabilità;

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongono piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, lavoro e sul posto di lavoro.

I piani hanno durata triennale, sono finalizzati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio e la loro predisposizione riveste carattere obbligatorio e vincolante posto che, in caso di mancato adempimento, la citata norma prevede il blocco delle assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il presente Piano delle azioni positive reca gli aggiornamenti per il triennio 2025-2027, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della performance il Piano triennale va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

In particolare, con il presente Piano delle Azioni Positive il Comune di San Giustino, come già negli anni precedenti, favorisce l'adozione di misure che garantiscano 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 riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;

- all'individuazione di opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità anche attraverso l'attribuzione di incentivi, progressioni verticale e progressioni economiche;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

2.2.6.2 L'ORGANICO DEL COMUNE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato alla data del 01/01/2025 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

Analisi della situazione degli organi politici

	Sindaco	Giunta Comunale	Consiglio Comunale	Totale
DONNE		2	5	7
UOMINI	1	3	6	10
TOTALE	1	5	11	17

L'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio, sia di ruolo che a tempo determinato, compreso il Segretario in convenzione ed escluso il personale comandato in uscita, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

	Area Operatori Esperti	Area Istruttori	Area Funzionari ed E.Q.	Segretario	Totale
DONNE	5	15	8		28
UOMINI	5	7	6	1	19
TOTALE	10	22	14	1	47

di cui Responsabili di servizio:

	Area Operatori Esperti	Area Istruttori	Area Funzionari ed E.Q.	Segretario	Totale
DONNE			1		1
UOMINI			4	1	5
TOTALE			5		6

Analisi della situazione disaggregata per Unità di Massima Dimensione (U.M.D.)

	Segreteria Generale	UMD 1	UMD 2	UMD 3	UMD 4	UMD 5	Totale
DONNE	1	4	13	6	2	2	28
UOMINI	2	1		7	1	8	19
TOTALE	3	5	13	13	3	10	47

I dati sopra rappresentati indicano una maggiore presenza femminile nel personale. Non si rendono tuttavia necessarie operazioni dirette a favorire il riequilibrio della presenza fra uomini e donne, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, l'organico del Comune di San Giustino non presenta situazioni di squilibrio fra generi superiore a due terzi. Il Piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi 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.

Di seguito vengono sinteticamente descritte le azioni intraprese dall'Ente nel triennio 2022/2024:

- redazione di un piano triennale per la formazione del personale dell'Ente, sottoposto ad aggiornamento annuale, che riporta il dettaglio di tutti i corsi di formazione attivati/da attivare nel corso dell'anno di riferimento, suddivisi per area tematica, comprendente corsi formativi obbligatori per tutto il personale nelle materie più soggette ad evoluzione normativa, soprattutto in tema di anticorruzione e trasparenza e sicurezza sul lavoro oltre corsi corsi di aggiornamento nelle materie attinenti il Settore di appartenenza, consentendo a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale. Il Piano costituisce allegato del PIAO ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente";
- regolamentazione e attivazione del lavoro agile per i dipendenti e i collaboratori dell'Ente: con il D.G. n. 129/2022 l'Ente ha adottato il regolamento per la fruizione del lavoro agile, dando a tutti i dipendenti la possibilità di fare richiesta per l'attivazione di tale istituto, già utilizzato fin dal 2020 in modalità emergenziale per fronteggiare la pandemia da Covid-19;
- pieno rispetto della previsione normativa di cui all'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, con riserva di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso alle donne;
- attivazione di misure di conciliazione vita-lavoro su specifica richiesta dei dipendenti (part-time, differenti articolazioni dell'orario di lavoro, permessi e congedi familiari);
- approvazione ed attivazione della procedura interna in caso di segnalazioni di illecito - whistleblowing (come da D.C. 33/2023) e predisposizione della piattaforma di segnalazione.

2.2.6.4 AZIONI POSITIVE DA ATTUARE NEL PROSSIMO TRIENNIO

1) PROMUOVERE IL RUOLO E LE ATTIVITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.)

Obiettivo: Al fine di consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Per mantenere attiva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG verranno periodicamente inviati, tramite mailing list, attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti i dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

Per poter meglio garantire l'attuazione agli obiettivi sopra esposti il comune di San Giustino intende avviare nell'anno 2025 il rinnovo dell'attuale CUG, i cui componenti esercitano le proprie funzioni in regime di prorogatio, aggiornare la regolamentazione interna che ne disciplina il funzionamento adeguandola alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con la direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 "*Misure per promuovere la pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia*".

*Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente
Tempistica di realizzazione: triennio*

2) GARANTIRE IL BENESSERE DEI LAVORATORI ATTRAVERSO LA TUTELA DALLE MOLESTIE, DAI FENOMENI DI MOBBING E DALLE DISCRIMINAZIONI.

Obiettivo: L'Ente si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzeranno in:

- istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente;
- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

3) AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE SULLE TEMATICHE RELATIVE ALLE PARI OPPORTUNITÀ

Obiettivo: 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, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

4) GARANTIRE IL DIRITTO DEI LAVORATORI AD UN AMBIENTE DI LAVORO SICURO, SERENO E CARATTERIZZATO DA RELAZIONI INTERPERSONALI IMPRONTATE AL RISPETTO DELLA PERSONA ED ALLA CORRETTEZZA DEI COMPORAMENTI.

Obiettivo: L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

5) ORARIO DI LAVORO, FLESSIBILITÀ ALL'INTERNO DELL'ENTE

Obiettivo: Effettuare una verifica sulla flessibilità dell'orario di lavoro e individuazioni di eventuali altre tipologie di flessibilità dell'orario di lavoro che tengano conto delle esigenze dei dipendenti che si trovano in situazioni di svantaggio personale o familiare.

- 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.
- L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza da parte di tutti i dipendenti dell'Ente.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

6) FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale.

- Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
- Organizzare i corsi formativi (anche in modalità e-learning) garantendo, ove possibile, lo svolgimento degli stessi in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori in part-time, in lavoro agile, che fruiscono di permessi e congedi familiari.
- 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.
- Predisporre un piano di formazione annuale al quale tutti i dipendenti avranno accesso. Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio Personale.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

7) SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ

Obiettivo: Fornire opportunità di 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.

- Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
- Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
- Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
- 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 operare discriminazioni di genere.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

8) INFORMAZIONE

Obiettivo: 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. Per quanto riguarda i Responsabili dei Servizi, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.
- Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settori e Servizi sul tema delle pari opportunità.
- Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

9) ADOZIONE REGOLAMENTI

Obiettivo: Adozione regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale dipendente.

- Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e dell'importanza rappresentata dalla presenza di un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici come elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro. Per quanto riguarda i Responsabili dei Servizi favorire un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.
- Programmare incontri rivolti ai Responsabili dei Servizi per discutere della situazione dell'ambiente lavorativo.
- Predisporre ed adottare regolamenti contro le molestie sessuali e il mobbing, nominare e disciplinare il funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia". Pubblicare i suddetti atti nel sito Istituzionale dell'Ente.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

2.2.6.5 DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2025/2027).