



COMUNE DI RAPOLANO TERME
PROVINCIA DI SIENA

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2025-2027

(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. A tali fini l’Ente 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. Questo Piano Triennale di Azioni positive, assorbito oggi nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, costituisce l'aggiornamento per l'anno 2025 del Piano adottato per il triennio 2024/2026, in una visione di continuità sia programmatica che strategica, 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 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.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti eventuali pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati presentati e proposti da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Il P.A.P. 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 il proprio parere..... con nota prot. del; successivamente, sarà inviato al C.U.G., alle OO.SS. e alla RSU e a tutto il personale dipendente.

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

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente conta n° 32 unità al 31.12.2024, così divise:

TABELLA 1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER AREA FUNZIONALE

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
AREA AMMINISTRATIVA e PERSONALE	2	9	11
AREA ECONOMICO- FINANZIARIA e TRIBUTI	1	3	4
AREA TECNICA LAVORI PUBBLICI MANUTENZIONI – PROTEZIONE CIVILE URBANISTICA E AMBIENTE	12		12
AREA POLIZIA MUNICIPALE	5		5
TOTALE	20	12	32

TABELLA 2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIA

GENERE	AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE CAT.	AREE ISTRUTTORI	AREA OPERATORI ESPERTI	TOTALE
DONNE	2	8	2	12
UOMINI	3	8	9	20

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

Si dà atto, pertanto, che non occorre intervenire per 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 fra i generi superiore ai due terzi.

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

Classi di età - inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI			6	4				1		1
AREA DEGLI ISTRUTTORI		1	2	2	2		1	1	5	1
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE			1	2				2		
TOTALE		1	9	8	2		1	4	5	2

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		1	9	8	2		1	4	5	2
Part Time =50%										
Part-time 50%										
Part-time <50%										
TOTALE		1	9	8	2		1	4	5	2

**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 al 31.12.2024	Retribuzione lorda media al 31.12.2024
Area Operatori		
Area Operatori Esperti	25420,70	29441,35
Area Istruttori	31733,01	29132,41
Area Funzionari ed EQ	46129,97	36501,92
Dirigenti		
Totale		

I dati sopra riportati, riferiti alla data del 31.12.2024, dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Rapolano Terme da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene alle categorie medio basse, ma anche per la categoria dei funzionari. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

B. MONITORAGGIO SU ATTUAZIONE DEL
PIANO AZIONI POSITIVE ANNO 2024-2026

In riferimento al Piano delle Azioni Positive 2024-2026 approvato con delibera G.C n. 34 dell'11/04/2024 si rileva quanto segue:

OBIETTIVI DEL PAP 2024-2026	RISULTATI CONSEGUITI
Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni	All'interno del Comune di Rapolano Terme, per quanto possibile, viene data importanza alla reciproca collaborazione tra le varie Aree funzionali e i singoli dipendenti al fine di raggiungere la massima partecipazione di tutti, Amministratori – Responsabili – Dipendenti, al corretto funzionamento dell'Ente, e ad abolire eventuali disuguaglianze tra dipendenti, casi di mobbing, pressioni o molestie sessuali che potrebbero portare alla creazione di un ambiente dannoso per il benessere di tutti. Il comportamento di ciascuno è improntato al massimo rispetto e, al netto di dinamiche "fisiologiche" che si riscontrano in quasi tutti gli ambienti "comunitari", non risultano, per l'anno 2024, denunce di dipendenti relative a particolari situazioni conflittuali sul posto di lavoro. Nel corso dell'anno 2024 il ruolo della Consigliera di fiducia è stato svolto dall'Assessore Comunale alle Pari Opportunità
Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale	Nel corso delle assunzioni effettuate nel 2024 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 uomo sarebbe stata opportunamente giustificata, ma tale casistica non si è presentata. 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

	<p>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.</p>
<p>Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.</p>	<p>Nell'anno 2024 non è stata attuata l'attività di formazione sulla normativa vigente in materia di Pari Opportunità; L'obiettivo ad oggi non ha visto l'attuazione delle azioni utili al proprio conseguimento. Pertanto viene riproposto anche per il corrente anno 2025.</p>
<p>Obiettivo 4. Organizzazione di eventi di comunicazione pubblica sul tema delle PP.OO</p>	<p>Sono state svolte varie iniziative per focalizzare l'attenzione sul tema della parità di genere e sulla lotta contro le discriminazioni di genere tra le quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Proiezione del film di Paolo Virzi "Tutta la vita davanti" in occasione della "Giornata internazionale dei diritti della donna"; -Realizzazione della Mostra fotografica "SGUARDI PLURALI" che si è svolta presso il Palazzo Pretorio di Rapolano Terme durante la quale sono stati esposti una serie di autoritratti dedicati a tutte le donne e ai problemi che affrontano ogni giorno. <p>In occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne sono stati promossi due eventi presso il Museo A. Grancia di Serre:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Presentazione del libro dal titolo "Come farfalle nella ragnatela" di Lara Ghiglione e Vanessa Isoppo che racconta e approfondisce le storie di donne vittime di violenza digitale. -Inaugurazione della mostra di pittura "Tele ferite" della pittrice Siria Mazzetti, tele che esprimono, attraverso colori e forme intense, il dolore e la forza delle donne che hanno vissuto situazioni di violenza. <p>Inoltre il Comune espone all'interno del Palazzo Comunale n 27 tele, realizzate dagli studenti del Liceo Artistico di Siena, dedicate al tema della violenza sulle donne per ricordare tutte le donne oggetto di femminicidio uccise lo scorso anno.</p>

C. Descrizione degli obiettivi

OBIETTIVO N.	oggetto	N. AZIONI
1	ORARI DI LAVORO.	3
2	PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ IN MATERIA DI FORMAZIONE, DI AGGIORNAMENTO E DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE.	4
3	GARANZIA DI OPPORTUNITA' DI SVILUPPO DELLA CARRIERA NELL' AMBIENTE DI LAVORO	2

D. Individuazione delle azioni positive

➤ Obiettivo 1 - Orari di lavoro

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, 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.

AZIONI

1-Prevedere di far ricorso all'istituto dello smart working, ove l'organizzazione dell'ufficio lo consenta e nel rispetto della regolamentazione dell'ente eventualmente applicabile.

2-Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

3-Confermare la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con i regolamenti vigenti

Descrizione: L'azione è rivolta a tutto il personale dipendente dell'ente e verrà applicato il regolamento sul lavoro agile approvato in sede di contrattazione decentrata nell'anno 2024.

- **Obiettivo n. 2 - Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità in materia di aggiornamento e di qualificazione professionale.**

AZIONI:

1 - Sensibilizzare e promuovere l'utilizzazione in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di un linguaggio non discriminatorio, usando sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi ;

2 - Garantire a tutti i/le dipendenti la possibilità di proporre richieste di corsi di formazione al/alla proprio/a Responsabile di Area e, per questi/e ultimi/e, al Segretario/a ;

3 - Garantire al personale l'opportunità di partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento senza discriminazioni tra uomini e donne (con relativa acquisizione nel fascicolo individuale di ciascuno/a di tutti gli attestati dei corsi frequentati);

4 - Organizzare, anche in collaborazione con altri Enti, una "Giornata informativa su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo".

Descrizione: L'azione è rivolta a tutto il personale dipendente al fine di aumentare la consapevolezza dell'importanza del tema delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

