

# COMUNE DI MONTE SAN SAVINO

PROVINCIA DI AREZZO



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2025/2027

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

## 1. Premessa

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 Decreto Legislativo 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”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il “*perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità*”.

La Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione concernente le linee guida sulle modalità di funzionamento dei “*Comitati unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”; 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.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Ulteriori contesti normative di riferimento:

- La “Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026” presentata dal Ministro per le pari opportunità e la famiglia nel luglio 2021.
- Linee guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni redatte dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità e adottate in attuazione dell'articolo 5 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n.79.
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29.11.2023 “Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”.
- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), definitivamente approvato il 13 luglio 2021 con la Decisione di esecuzione del Consiglio, che ha recepito la proposta della Commissione europea, dedica un'attenzione particolare alle donne e all'esigenza di costruire una strategia per favorire l'occupazione femminile. L'obiettivo è un aumento del 4 per cento entro il 2026.

Il Comune di MONTE SAN SAVINO, 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, ha individuato quanto di seguito esposto. Il piano rappresenta uno strumento di programmazione strategica finalizzato al cambiamento culturale e organizzativo.

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.

Dal 2022 il Piano delle Azioni Positive è stato assorbito, ai sensi dell'art.6 c.1 del D.L.80/2021 e del DPR 81/2022, nel PIAO (Piano Integrato delle attività ed organizzazione) e costituisce la sezione 2.2.2.

## 2. Monitoraggio organico

Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti, si ritiene opportuno dare rappresentazione dell'organico del Comune di Monte San Savino. L'analisi della situazione del personale dipendente alla data del 01/01/2025, compreso il personale assunto a tempo determinato ed assunto ai sensi dell'art. 90 D,Lgs. 267/2000 a supporto degli organi politici, conta di 37 unità così suddivise:

GENERE	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex CAT. D)	Area degli Istruttori (ex CAT: C)	Area degli Operatori Esperti (ex. CAT. B)	TOTALE
DONNE	5	12	0	17
UOMINI	7	8	5	20
TOTALE	12	20	5	37

Di cui:

Lavoratori titolari di incarichi di elevata qualificazione con Decreto nomina a posizione organizzativa

DONNE	UOMINI	TOTALE
2	2	4

Personale suddiviso per settori organizzativi:

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
<i>I – Servizi Amministrativi e ai Cittadini</i>	3	4	7
<i>II – Polizia Locale</i>	2	4	6
<i>III - Settore finanziario</i>	7	1	8
<i>IV– Governo del territorio, Lavori pubblici, Patrimonio, servizi alle imprese</i>	2	10	12
<i>Assegnazione al Segretario generale</i>	3	1	4
<b>TOTALE</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>37</b>

### 3. Obiettivi

Nel triennio in corso questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro in caso di molestie, mobbing, discriminazioni.

Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrono possibilità di crescita e miglioramento, sviluppo carriera e professionalità.

#### **OBIETTIVO 1 – Tutelare l'ambiente di lavoro in caso di molestie, mobbing, discriminazioni.**

Il Comune di MONTE SAN SAVINO si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, ritenendo quale valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo loro condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminanti, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
  - casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta.

Il Comune di MONTE SAN SAVINO si impegna a garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti. Fondamentale sarà il ruolo dei Responsabili di Settore nonché una stretta correlazione dei dipendenti con l'Ufficio Personale.

Il Comune fornisce ad ogni nuovo assunto, copia del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL in modo che possano mantenere una condotta informata a principi di correttezza, assicurando pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

#### **OBIETTIVO 2 - Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro.**

Il Comune di MONTE SAN SAVINO si impegna:

- a garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- a non privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso, ed in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata;
- nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- ad assicurare nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Il Comune si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne e a tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabili, Segretario.

**OBIETTIVO 3 Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrono possibilità di crescita e miglioramento, sviluppo carriera e professionalità.**

Nell'ambito della formazione professionale è possibile indirizzare e programmare gli interventi formativi in modo da garantire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, le medesime chances di crescita professionale e/o di carriera. Il fine è il miglioramento della gestione delle risorse umane e della qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time, se presenti, e coinvolgere i lavoratori e le lavoratrici appartenenti alle categorie protette.

Dovrà essere garantito a tutti/e i/le dipendenti la facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al/alla proprio/a Responsabile di Settore e, per questi/e ultimi/e, al Segretario/a comunale.

Dovrà altresì essere garantito 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), come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei/delle dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Il Comune si impegna a garantire la formazione obbligatoria sia in materia di privacy che di trasparenza e prevenzione della corruzione e la formazione obbligatoria su Etica e Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici.

Il Comune dà inoltre priorità alla promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Inoltre il Comune si impegna affinché possa realizzarsi una collaborazione trasversale di competenze, favorendo un sistema di collaborazione tra colleghe e colleghi per lo scambio di competenze professionali specifiche di alcuni uffici legate all'attività svolta che possono essere utili ad altri uffici.

#### 4. Durata

1. Il presente Piano ha durata triennale ed è sottoposto ad aggiornamento annuale.
2. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet del Comune di MONTE SAN SAVINO.
3. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

\*  
\*  
\*