



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

del Comune di Radda in Chianti

2025/2027

Premessa

Questo Piano triennale di Azioni Positive, che si riferisce al periodo 2025-2027 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 presente Piano è adottato in accordo:

- con gli Uffici interessati dall'attuazione delle azioni ivi previste;
- sentita la Consiglieria di Parità della Provincia di Siena;

Situazione del personale:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE

DIPENDENTI	N. 14
DONNE	N: 7
UOMINI	N. 7

Segretario Comunale (sede vacante)	Donna	Uomo

TABELLA 1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORE

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Affari generali e servizi al cittadino	4	0	4
Contabilità e tributi	1	1	2
Lavori pubblici e Protezione civile	1	4	5
Polizia Municipale	1	1	2
Area urbanistica-Edilizia privata e Suap	0	1	1
TOTALE			14

TABELLA 2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER AREA

Dipendenti	Operatore	Operatori esperti	Istruttori	Funzionario ed EQ	Dirigenti
Donne	1	1	3	2	
Uomini		3	1	3	
Totale	1	4	4	5	

TABELLA 3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ 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
Operatore									1	
Operatore esperto				3				1		
Istruttore			1				1		2	
Funzionario							1			
Funzionario ed EQ				2	1		1			
Totale			1	5	1		3	1	3	

TABELLA 4 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ 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	5	1		3	1	2	
Part time >50%									1	
Part time <50%										
Totale			1	5	1		3	1	3	

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 netta media	Retribuzione netta media
Operatori		
Operatori Esperti	1.713,71	1.820,36
Istruttori	1.782,74	1.883,72
Funzionari ed EQ	2.819,87	2.432,80
Dirigenti		
Totale	6.316,32	6.136,88

OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

	OBIETTIVO	N. AZIONI
1	Benessere organizzativo – digitalizzazione processi	2
2	Benessere organizzativo – conciliazione orari vita-lavoro	2

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso		Monitoraggio		
				Entro l'anno	Nel triennio	2022	2023	2024
1	a	Tutti gli amministrativi	Completamento del processo di digitalizzazione dell'ente	Digitalizzazione atti amministrativi (determine e delibere)	Digitalizzazione Fascicolazione e archiviazione	Avvenuta digitalizzazione degli atti amministrativi determina e delibere	Predisposizione e approvazione atti propedeutici alla fascicolazione e (Manuale di gestione documentale, dell'archivio, del protocollo e della conservazione atto n. 90 del 5.12.2023 ecc.)	Avvenuta fascicolazione dei documenti protocollati
	b	Tutti	Completamento del processo di digitalizzazione dell'ente	Digitalizzazione presenze e autorizzazioni assenze	Digitalizzazione nuovo processo per l'assegnazione degli straordinari	Conclusa la digitalizzazione delle presenze e assenze	Conclusa la digitalizzazione delle richieste ed assegnazione straordinari	

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso		Monitoraggio		
				Entro l'anno	Nel triennio	2022	2023	2024
2	a	Tutti	Inserimento nel regolamento dell'ente	Flessibilità in entrata e in uscita differenziata per servizio	Individuazione fascia oraria di presenza obbligatoria		Prevista in contrattazione decentrata art. 27 Flessibilità 1 ora sia in entrata che in uscita – Presenza obbligatoria 9,00-12,30 e 15,00-18,00	
	b	Smart working	Approvazione regolamentazione	Regolamentazione dello smart working			Inserita nel PIAO	Confermata nel PIAO

* Indicare il parametro utilizzato per la misurabilità dei risultati attesi

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”