

COMUNE DI CASTIGLIONE D'ORCIA

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

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 il Comitato Unico di Garanzia in servizio associato con l'Unione dei Comuni Amiata Val D'Orcia ;
- Con gli Uffici interessati dall'attuazione delle azioni ivi previste;
- sentita la Consigliera di Parità della Provincia di Siena, che ha espresso parere positivo con nota prot. 806 del 28/01/2025

Si fa presente che il Comune non ha previsto capitoli di spesa e non ha impegnato risorse specifiche di genere. L'amministrazione non ha provveduto a redigere il bilancio di genere.

SITUAZIONE DELL'ENTE AL 31/12/2024:

DIPENDENTI n. 15

DONNE n: 6

UOMINI n. 9

SEGRETARIO COMUNALE n. 1 DONNA

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORE:

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Amministrativo	2	2	4
Tecnico	1	7	8
Finanziario	3	=	3
Servizi sociali	=	=	0
TOTALE	6	10	15

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER CLASSIFICAZIONE:

DIPENDENTI	Operatori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari	E.Q.
Donne	0	1	3	0	2
Uomini	0	4	3	0	2

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPOLOGIA DI PRESTAZIONE LAVORATIVA

[illegible]

TABELLA 3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' 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
Operatori										
Operatori esperti		1		3	0					1
istruttori				1	2			1	2	
funzionari										
EQ		1	1	1					2	
Totale		1	1	5	2			1	4	1

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI LORDE ANNUALI OMNICOOMPRESIVEPER IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI	DONNE
Inquadramento	Retribuzione 2024	Retribuzione 2024
Operatori	-	-
Operatori Esperti	20.287,64	24.610,95
Istruttori	28.565,56	26.384,20
Funzionari	-	
Funzionari E.Q.	43.825,37	25.935,02
Dirigenti	-	-

Sulla base di tali premesse, il Comune di Castiglione d'Orcia, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende ricondurre le proprieattività al perseguimento delle finalità di cui al piano che segue, 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.

OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Aggiornamento Annuale

	OBIETTIVO	N. AZIONI
1	Conciliazione lavoro e vita privata	2
2	Promozione delle politiche di genere e di contrasto ad ogni forma di discriminazione	2
3	Valorizzazione delle professionalità interne dell'Ente	2

Obiettivo 1:

Azione positiva n.1 : migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi); valorizzazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap.

Azione positiva n. 2 : incentivo all'utilizzo del lavoro agile come strumento di conciliazione tra le esigenze familiari e lavorative.

Destinatari: Dipendenti del Comune

Soggetti Attuatori: Amministrazione e Responsabili di servizio

Indicatore: n. richieste avanzate/numero richieste evase

Obiettivo n. 2

Azione positiva n. 1: Utilizzare in tutti i documenti ufficiali e di lavoro un lessico attento alle differenze di genere, non discriminatorio ed inclusivo.

Indicatore: verifica a campione, anche in sede di controllo successivo sugli atti amministrativi

Azione positiva n. 2: Continuare a promuovere l'attuazione delle pertinenti disposizioni normative anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

Indicatore: verifica della effettiva composizione delle commissioni nominate

Azione positiva n. 3: Continuare a promuovere attività di sensibilizzazione e formazione con particolare attenzione alla più recente normativa, inclusa la Direttiva della Presidenza del Consiglio 26 giugno 2019, n. 2, e alle buone prassi in materia di pari opportunità e di contrasto ad ogni forma di discriminazione.

Destinatari: Dipendenti del Comune

Soggetti Attuatori: Amministrazione e Responsabili di servizio

Indicatore: n. corsi di formazione in materia di pari opportunità effettuati

Obiettivo n. 3

Azione positiva n. 1: incentivare le forme di premialità del lavoro tramite l'applicazione degli istituti contrattuali autorizzati a legislazione vigente (progressioni orizzontali e verticali)

Indicatore: n. di progressioni effettuate/n. aventi diritto

Azione positiva n. 2: attuare processi organizzativi che valorizzino le esperienze acquisite e favoriscano l'acquisizione di nuove conoscenze (attribuzione di specifiche responsabilità con erogazione della relativa indennità)

Destinatari: Dipendenti del Comune

Soggetti Attuatori: Amministrazione e Responsabili di servizio

Indicatore: n. interventi effettuati

MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

I progetti evidenziati sono in continuo divenire, quindi l'attuale rappresentazione è da considerarsi sempre “in progress” e aggiornabile ogni anno.

Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi in seguito ad emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, del C.U.G. e della Consiglieria di parità in modo di poter apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune.

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”