



COMUNE DI
CASTELNUOVO
VAL DI CECINA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

SEZIONE "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"

SOTTOSEZIONE "Performance – Piano Azioni Positive"

RELAZIONE INTRODUTTIVA:

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani devono, inoltre, prevedere azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Punti indiscutibili della Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Le suddette linee sono state confermate e sviluppate con la Direttiva n. 2 emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 26 giugno 2019, secondo cui in ragione del collegamento con il Ciclo della Performance il Piano Triennale delle Azioni Positive deve essere aggiornato ogni anno anche come allegato al Piano della Performance.

L'art. 19 del CCNL 14.09.2000 stabilisce: *"Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D.Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici"*.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di

nesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Premesso che questo ente ha già adottato per il triennio 2011/2013 (Delibera di Giunta Comunale 156 del 31.12.2010), per il triennio 2014/2016 (Delibera di Giunta Comunale n. 16 del 26.02.2014), per il triennio 2017/2019 (Delibera di Giunta Comunale n. 89 del 16.12.2016), per il triennio 2020-2022 (Delibera di giunta Comunale n. 104 del 25.11.2019 e Delibera di giunta Comunale n. 4 del 17.01.2020, quest'ultima in allegato al Piano esecutivo di gestione e della performance), per il triennio 2021-2023 (Delibera di Giunta Comunale n. 3 del 19.01.2021, quest'ultima in allegato al Piano esecutivo di gestione e della performance) e per il triennio 2022-2024 (Delibera di Giunta n. 5 del 25.01.2022) appositi piani di Azioni Positive, e che è volontà di questa Amministrazione continuare a perseguire gli obiettivi in questi contenuti, ritenendoli di importanza costante per l'Ente.

Con Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", il Piano triennale delle azioni positive è confluito nella sezione "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" sottosezione "Performance" del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che viene adottato entro il 31 gennaio di ogni anno e ha durata triennale.

SITUAZIONE PERSONALE DIPENDENTE ALLA DATA DI ADOZIONE DEL PRESENTE ATTO:

Allo stato attuale, il personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta la seguente composizione:

| CATEGORIA | Totale | Di cui Donne | Di cui Uomini |
|-----------|--------|--------------|---------------|
| A | 0 | 0 | 0 |
| B | 8 | 2 | 6 |
| C | 9 | 5 | 4 |
| D | 3 | 2 | 1 |
| TOTALE | 20 | 9 | 11 |

Dall'esame dei dati sopraindicati si evince una maggioranza di donne nei profili C e D, parzialmente compensata con una minore presenza di donne nel profilo B, in quanto questo profilo è in prevalenza assegnato agli operai esterni.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

L'art. 21 della L. n. 183/2010 ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, istituendo il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni".

Presso il Comune di Castelnuovo di Val di Cecina è operativo il CUG composto da un dipendente nominato dall'amministrazione (con funzioni di Presidente) e un dipendente

nominato dall'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa con funzioni di componente da ultimo nominato con Provvedimento del Segretario Comunale.

OBIETTIVI

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale, quale continuazione e ulteriore potenziamento dei piani triennali 2011/2013, 2014/2016, 2017/2019, 2020/2022, 2021/2023 e 2022/2024 favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive 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 particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche. Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Dopo la fine della fase emergenziale causata dal Covid-19 è in fase di approvazione il regolamento per il lavoro agile come previsto dalla L. 81/2017 e dal CCNL 16.11.2022, Titolo VI – Lavoro a distanza – Capo I.

AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici previsti, vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Nella programmazione delle attività formative verrà consentito a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici/lavoratori.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni tra i Settori con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Generale – Ufficio

Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Si fa presente che l'Ente annualmente consente la partecipazione a corsi di formazione ai propri dipendenti anche oltre la formazione obbligatoria. Con riferimento alla corrente annualità è in corso di definizione un Piano Formativo che confluirà nel PIAO 2023-2025 e che terrà conto anche delle azioni positive previste nel presente intervento.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: 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. In questo ambito si colloca la disciplina del lavoro agile al momento attivata in forma emergenziale in relazione all'emergenza sanitaria.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie 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.

Azione positiva 3: Prevedere attivazione di rapporti di lavoro agile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con priorità ai dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

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.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli.

Azione positiva 3: 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 discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Azione positiva 4: Monitorare il benessere organizzativo con la somministrazione di questionari anonimi al personale dipendente (attività già in corso di svolgimento).

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale, Segretario Generale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.