

## PIANO DI AZIONI POSITIVE

2023/2025

(D. LGS. 198/06 ART. 48)

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Unione dei Comuni Valdichiana Senese per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n.198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto, le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come scopo, o come conseguenza, anche indiretta, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano 2023-2025 si pone in continuità con il precedente Piano 2022-2024, in quanto si è cercato di dare attuazione e continuità alle azioni previste, facendo sempre attenzione alle conseguenze e agli strascichi in merito all'emergenza sanitaria Covid 19.

Gli interventi del Piano previsti nel Piano devono essere in linea con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e professionalità.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, al fine di contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Anche grazie all'azione sinergica del CUG, il Piano può costituire un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di percezione tempestiva e di diagnosi di eventuali disfunzionalità, o di rilevazione di nuove esigenze.

Le azioni positive sono misure temporanee e finalizzate che, in deroga al principio di uguaglianza formale, anche ai sensi dell'art. 3, comma 2 della Costituzione italiana, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure finalizzate in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e vita familiare, intesa in senso ampio, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile e, soprattutto, a cercare di conciliare la realizzazione professionale dei dipendenti con le esigenze di cura e attenzione in ambito familiare.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, 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.

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

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore

di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi, con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Piano delle Azioni Positive viene approvato dalla Giunta a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi del Piano e della consultazione degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori, della Consigliera di parità competente territorialmente.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, l'Unione dei Comuni Valdichiana Senese armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

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.

## FOTOGRAFIA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2022

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a **tempo indeterminato (compresi comandati e distaccati)**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

**DONNE N. 18**

**UOMINI N. 8**

A questi vanno aggiunti **n. 1** dirigente uomo a tempo determinato per un **totale di n. 27** dipendenti:

### Struttura organizzativa

Personale dipendente a tempo indeterminato per genere e posizione economica

Categoria	N. dipendenti	
	Tempo indeterminato	
	Uomini	Donne
D	3	5
C	3	9
B		3

Personale dipendente distaccato/comandato per genere e posizione economica

Categoria	N. dipendenti	
	Tempo indeterminato	
	Uomini	Donne
D	1	
C	1	
B		1

Personale a tempo indeterminato suddiviso per Area (compresi distaccati/comandati)

Servizio	Uomini	Donne	Totale
Area Amministrativa	6 + 1(dirigente)	10	17
Area Finanziaria		5	5
Area Tecnica	2	3	5

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
<b>Tempo pieno</b>			<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>		<b>3</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>1</b>
<b>Part time &gt;50%</b>				<b>1</b>						
<b>Part time &lt;50%</b>										
<b>Totale</b>			<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>		<b>3</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>1</b>

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

	UOMINI	DONNE
Inquadramento	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
Categoria A		
Categoria B		<u>19.739,13</u>
Categoria C	<u>20.539,39</u>	<u>20.728,79</u>
Categoria D	<u>25.917,08</u>	<u>26.438,95</u>
Dirigenti	<u>47.656,67</u>	
<b>Totale</b>	<u>94.113,14</u>	<u>66.906,87</u>

## OBIETTIVI

Il Piano delle Azioni Positive 2023-2025 si pone in continuità e costituisce il naturale proseguimento e sviluppo dei precedenti Piani, dei quali si conferma il contenuto e l'impianto, in particolare del Piano 2022-2024.

L'aggiornamento annuale, si basa sulle risultanze delle attività precedentemente svolte, sulla rilevazione di nuove esigenze, anche alla luce di sopravvenute novità normative, e prevede l'adeguamento dei suoi contenuti al perdurare e al mutare delle esigenze.

Il piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 aveva individuato i suoi obiettivi generali in

tre macro-aree:

- Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità
- Obiettivo 2: Benessere Organizzativo
- Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Per il triennio 2023-2025, sulla base delle esperienze maturate, appare opportuno ribadire gli obiettivi generali individuati nella precedente annualità del Piano, sviluppandone l'attuazione nel corso del triennio 2023-2025.

Si sottolinea che il Piano dovrà trovare armonizzazione ed integrazione con e negli altri strumenti di programmazione dell'Ente e, in particolare, con il PIAO.

### **Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità**

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari.

Questo Ente ha dedicato e dedica grande attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona nel suo agire nel contesto esterno, con le necessità di funzionalità organizzativa dell'Amministrazione.

Il tale contesto è necessario evidenziare che finita la fase emergenziale a seguito dell'epidemia COVID 19 con la possibilità di utilizzare lo strumento del lavoro agile, come previsto dall'apposita normativa, l'Unione dei Comuni Valdichiana Senese si è prontamente attivata per dare continuità a modelli di prestazione lavorativa che erano stati particolarmente apprezzati dal personale dipendente, al di là delle necessità derivanti dalla fase pandemica.

A tal riguardo, l'Amministrazione ha inteso dare concreta attuazione a quanto previsto dal recente CCNL del 16.11.2022, il quale ha introdotto e codificato la possibilità per gli Enti di attuare, mediante apposita regolamentazione, modalità di lavoro a distanza.

L'Unione, infatti, con deliberazione della Giunta Comunale in data 11.01.2023, n. 1, previa dovuta informazione alle OO. SS., ha approvato apposito Regolamento per il Lavoro da Remoto.

Il Lavoro da Remoto persegue i seguenti obiettivi:

- promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei dipendenti, in un'ottica di incremento della produttività, nonché del benessere organizzativo, di miglioramento dei servizi ai cittadini e di una gestione logistica lavorativa improntata al risparmio ed alla razionalizzazione;
- agevolare la conciliazione vita-lavoro;
- favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di risparmi, volumi e percorrenze;
- ridurre la possibilità di contagio da virus.

Il positivo accoglimento dei dipendenti verso l'attivazione di tale istituto è testimoniata dal fatto che a distanza di due giorni dall'approvazione del Regolamento pressoché tutti i dipendenti hanno presentato la richiesta di attivazione del Lavoro da Remoto.

## **Obiettivo 2: Benessere Organizzativo**

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala.

La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni assunte quotidianamente dai responsabili d'area, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Creare maggiori occasioni di incontro e confronto tra i responsabili delle aree e l'amministrazione che consentano uno scambio di opinioni e proposte al fine di creare nei dipendenti, un maggiore senso di appartenenza e condivisione degli obiettivi dell'Ente.

Da questo punto di vista, la strutturazione dell'Unione quale ente di secondo grado, con la Giunta composta dai Sindaci dei dieci Comuni che ne fanno parte, non rende agevole la strutturazione di un vero e proprio senso di appartenenza all'Ente e comporta un non sempre agevole rapporto diretto tra gli Amministratori e i dipendenti.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando inoltre piena attuazione alle previsioni del PTPCT, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Degna di rilievo è stata la decisione da parte dell'Ente, sulla base dell'attuazione di obblighi normativi e buone prassi gestionali, di migrare tutti gli applicativi gestionali e tutte le banche dati, singole e condivise, in *cloud*, rendendo in tal modo estremamente agevole svolgere la prestazione lavorativa a distanza e abbattendo alcuni ostacoli dovuti alla localizzazione dei servizi e dei dipendenti dell'Unione in quattro diverse sedi lavorative, oltre ad agevolare il rapporto con i Comuni per i quali l'Unione gestisce numerosi servizi associati

## **Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

Con tale obiettivo, si mira a contrastare il verificarsi di situazioni conflittuali nell'ambiente di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti bullizzanti

finalizzati ad avvilire il dipendente, atti discriminatori o vessatori determinati ad esempio da motivi di salute, religiosi, politici o relativi all'esercizio delle prerogative sindacali. In tale contesto sarà rafforzato il confronto con il CUG, tenuto conto della necessità di mettere in opera di progetti di area e azioni condivise nell'intero ambito territoriale dell'Unione, atte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e pertanto:

- promuovere una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi; in tale ambito contiamo di coinvolgere e motivare, attraverso un'azione specifica, il Servizio Associato Comunicazione Istituzionale, che già opera per l'Unione e per alcuni Comuni associati;
- promuovere e svolgere almeno una attività di informazione o di comunicazione tesa alla valorizzazione dell'identità di genere, da veicolare attraverso il Servizio di cui sopra;
- promuovere la cultura e la valorizzazione delle differenze.

## AZIONI

### Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

#### **Azioni:**

- Dare continuità all'esperienza emergenziale del lavoro agile attraverso l'introduzione dell'istituto del lavoro da remoto.
- Potenziare l'utilizzo delle piattaforme applicative e delle banche dati documentali in cloud, al fine di utilizzare strumenti di condivisione tecnologicamente avanzati e adeguati alla nuova organizzazione del lavoro.
- Continuare il potenziamento dotazionale per i dipendenti di strumenti tecnologici portatili, al fine di consentire un agevole svolgimento dell'attività lavorativa da remoto;
- Agevolare l'utilizzo delle piattaforme di video conferenza, quale strumento ordinario di organizzazione del lavoro e di potenziamento delle attività formative.

### RISULTATI E AZIONI IN CORSO

In ordine ai contenuti delle attività funzionali alla realizzazione di tali obiettivi, nell'anno 2022, l'Ente, tenuto conto del contesto normativo intervenuto nel corso dell'anno, in un'ottica di proseguimento e di miglioramento dell'efficacia dei servizi resi e ad un misurabile vantaggio per la collettività e al fine di dare seguito alle iniziative per contrastare la crisi pandemica in atto, con deliberazione di Giunta n. 43 del 08/07/2022, ha provveduto ad approvare il disciplinare per l'applicazione del "lavoro agile", in vigore sino al 31.12.2022.

Ogni Responsabile ha provveduto ad organizzare i propri servizi e i propri uffici, da rendere in presenza e in lavoro agile, assicurando, su base giornaliera e settimanale, lo svolgimento del lavoro agile di almeno il cinquanta per cento del personale.

La rotazione del personale ha permesso di assicurare, nell'arco temporale settimanale, un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza.

L'Amministrazione ha cercato di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, al fine di promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio e al fine di trovare una soluzione che, permetta di conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Nel corso del 2022 siamo entrati a regime con tutti gli applicativi gestionali che operano su piattaforma *cloud* e i dipendenti sono stati messi in condizione di lavorare, utilizzando pienamente tale nuova modalità lavorativa.

Il cloud, essendo un modello di infrastrutture informatiche, ha consentito di disporre, tramite internet, di un insieme di risorse (ad es. reti, server, storage, applicazioni e servizi), rapidamente erogate ed utilizzate.

Questo ha fatto sì che il metodo di lavoro, iniziato già come sperimentazione nel 2021, sia diventato consueto a tutti i dipendenti.

Da questo punto di vista risulta sicuramente più agevole l'operatività funzionale e organizzativa in lavoro da remoto.

L'ottica di avere l'opportunità di lavorare da remoto è di attuare una migliore organizzazione, promuovendo e diffondendo tecnologie digitali, razionalizzando l'utilizzo delle risorse strumentali con riduzione dell'impatto ambientale, connesso alla mobilità dei dipendenti.

Attori coinvolti:

Destinatari: Dipendenti dell'Unione dei Comuni

Soggetti Attuatori: Amministrazione, Dirigente e Responsabili di Area

## **Obiettivo 2: Benessere Organizzativo**

### **Azioni:**

- Rilevazione del benessere organizzativo: analisi dei risultati e valutazione delle criticità riscontrate e proposte operative da attuare ed effettuate all'interno dell'attività gestionale dell'ente;
- elaborazione di proposte finalizzate al contrasto di situazioni conflittuali sul posto di lavoro (discriminazioni o trattamenti non paritari nei confronti dei dipendenti che ledono il principio di eguaglianza sostanziale; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente; atti vessatori correlati alla sfera privata; pressioni o molestie sessuali; mobbing);
- previsione di un percorso per coinvolgere i lavoratori nell'affidamento di nuove mansioni all'interno dell'organizzazione, favorendo l'acquisizione di nuove competenze (competenze allargate);
- Promuovere la formazione continua dei lavoratori e lavoratrici.

## **RISULTATI E AZIONI IN CORSO**

Nel corso del 2022 si è avviata la rilevazione sul benessere organizzativo.

La rilevazione, organizzata con il coinvolgimento del Cug associato, si è posta l'obiettivo di fare il punto su molteplici aspetti che costituiscono la vita lavorativa nei nostri Enti, cercando di individuare e misurare criticità, punti di forza, aree di debolezza e soprattutto conoscere le necessità interne ad ogni servizio per cui sia opportuno progettare specifici interventi formativi.

E' stato inviato, a tutti i dipendenti dei 10 comuni facenti parte l'Unione, un questionario di autovalutazione, composto da brevi domande.

I questionari dell'Unione dei Comuni sono stati analizzati.

Si riporta di seguito, in via generale, quanto scaturito dalle risposte:

- Si ritiene l'Ente un luogo sicuro.
- Non si riscontrano casi di mobbing.
- Non ci sono casi discriminazione e pertanto c'è molta correttezza di comportamento fra i colleghi.
- Il carico di lavoro risulta piuttosto equo ma con bassa retribuzione.
- Il percorso professionale è fermo e si ritiene che non ci sia possibilità di fare carriera.
- Sono state acquisite buone competenze lavorative e pertanto buona autonomia nello svolgere le mansioni.
- I dipendenti si sentono una squadra e collaborativi fra di loro.
- Non sono sufficientemente chiare le scelte dell'Ente.
- I dipendenti rilevano di non essere informati in modo corretto sulla valutazione del proprio lavoro (performance).
- Si ritiene molto utile il lavoro in smart working.

- I dipendenti si sentono orgogliosi dell'ente.

Nel corso di questo anno si opererà in maniera da valutare, in modo comparativo, i questionari somministrati negli altri enti, al fine di rilevare eventuali differenziazioni nella percezione dei dipendenti dovute a specificità di Ente.

L'obiettivo è di condividere anche con gli altri Enti l'opportunità di intraprendere azioni comuni di miglioramento del benessere lavorativo.

Attori coinvolti:

Destinatari: Dipendenti dell'Unione dei Comuni e dei comuni associati

Soggetti Attuatori: Amministrazione, Dirigente e Responsabili di Area

### **Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

#### ***Azioni:***

Con tale obiettivo si mira a contrastare il verificarsi di situazioni conflittuali nell'ambiente di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti mobbizzanti finalizzati ad avvilire il dipendente, atti discriminatori o vessatori determinati ad esempio da orientamento sessuale, motivi di salute, religiosi, politici o relativi all'esercizio delle prerogative sindacali.

In tale contesto sarà rafforzato il confronto con il CUG per la messa in opera di azioni condivise nel territorio, atte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.
- Utilizzare nuove funzioni informatiche, sia per gestire con continuità la diffusione di informazioni e conoscenze, che per incoraggiare le interazioni tra le persone attraverso le tecnologie.
- Implementazione e potenziamento dell'attività formativa dei dipendenti.

### **RISULTATI E AZIONI IN CORSO**

Nel corso del 2022 si è predisposta una nuova locandina informativa del Cug nella quale vengono riportati molti dati informativi su cosa è il CUG, quali sono i suoi compiti e i contatti ai quali rivolgersi.

Questo per rafforzare la consapevolezza da parte dei dipendenti, che in caso di qualsiasi forma di discriminazione, violenza morale o psichica, ci possa essere un aiuto su cui contare.

Attori coinvolti:

Destinatari: Dipendenti dell'Unione dei Comuni

Soggetti Attuatori: Amministrazione, Dirigente e Responsabili di Area

### **Monitoraggio del Piano**

Il Piano triennale 2023-2025 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG, ai sensi dell'art. 9 comma 2 lettera c) del "Regolamento per il funzionamento del

Comitato Unico di Garanzia”, di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l’Ente approverà il Piano del triennio successivo.

### **Durata**

Il presente Piano ha durata triennale e viene pubblicato sul sito dell’Ente nell’apposita sezione relativa alle attività del CUG.

Il piano viene approvato, ai sensi dell’art. 48 del D.lgs. 198/2006, dalla Giunta dell’Unione e inviato al CUG e la Consigliera Provinciale di Parità.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG e del personale.

Il Piano, se necessario, potrà essere implementato ed armonizzato in sede di predisposizione del PIAO.