

Comune di San Casciano dei Bagni
Provincia di Siena

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
2023 -2025

Premessa

Questo Piano triennale di Azioni Positive, assorbito oggi nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, costituisce l'aggiornamento per l'anno 2023 del Piano adottato per il triennio 2022/2024, in una visione di continuità sia programmatica che strategica, ed 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 ha durata triennale e viene redatto nelle more dell'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) in cui saranno riversati i relativi contenuti. Nel periodo di vigenza potranno essere apportate le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Unione dei Comuni della Valdichiana Senese.

Esso è adottato in accordo 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. 825 del 17/02/2023; successivamente, sarà inviato al C.U.G. istituito presso l'Unione dei Comuni Valdichiana Senese, alle OO.SS. e alla RSU.

Situazione del personale:**FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2022****DIPENDENTI** N. 15**DONNE** N. 7**UOMINI** N. 9

Segretario Comunale	Donna	Uomo
CHIACCHIO ANNALISA	SI'	

TABELLA 1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORE

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
AMMINISTRATIVO	2	1	3
FINANZIARIO	2	-	2
TECNICO	1	8	9
POLIZIA MUNICIPALE	2	-	2
TOTALE	7	9	16

TABELLA 2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIA

Dipendenti	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti
Donne		1	5	1	-
Uomini		6	1	2	-
Totale		7	6	3	-

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
Categoria A										
Categoria B			1	5					1	
Categoria C			1				2	3		
Categoria D				2					1	
Dirigenti										
Totale			2	7			2	3	2	

TABELLA 4 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' 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			2	7			2	3	2	
Part time >50%										
Part time <50%										
Totale			2	7			2	3	2	

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
Categoria A		
Categoria B	<u>18.371,96</u>	<u>18.911,19</u>
Categoria C	<u>20.859,27</u>	<u>21.493,04</u>
Categoria D	<u>24.650,69</u>	<u>25.987,06</u>
Dirigenti		
Totale		

OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

N.	Obiettivo	Soggetti destinatari	Risultato atteso	Azioni	Indicatori	Budget
1	Benessere organizzativo	Dipendenti	Rispetto della dignità e della libertà delle persone e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, assumendo azioni positive, di integrazione e inclusione, e comportamenti collaborativi sui luoghi di lavoro.	Predisposizione indagine di clima attraverso la somministrazione al personale dipendente di un questionario entro il 31/12/2023 secondo lo schema predisposto dal CUG associato dell'Unione Valdichiana senese.	Partecipazione all'indagine mediante compilazione del questionario. N. questionari consegnati/n. dipendenti in servizio.	
2	Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro	Dipendenti	Creare condizioni di lavoro più eque in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità, in particolare aiutando i genitori a conciliare vita e carriera	<p>Flessibilità aggiuntiva per lo <i>smart working</i> dei genitori</p> <p>Uso efficace del <i>part time</i></p> <p>Incentivo al rientro al lavoro dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari e, in generale, in tutti i casi di assenza prolungata dal servizio, opportunamente e debitamente giustificata, sia attraverso l'affiancamento da</p>	<p>n. richieste di smart working autorizzate/n. dipendenti in servizio addetti ad attività smartabili</p> <p>n. richieste autorizzate/n. dipendenti in servizio</p>	

				parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune		
3	Governance	Dipendenti Amministratori	Sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di responsabilità nonché nelle possibilità di carriera attraverso le progressioni. Evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.	Introduzione di obbligo di trasparenza e pubblicazione delle candidature considerate per il conferimento di incarichi di direzione apicali dell'Ente nonché delle graduatorie finali per l'attribuzione di progressioni di carriera. Obbligo di pubblicazione dei criteri di selezione/valutazione utilizzati.	Pubblicazione esiti finali procedure espletate	
4	Formazione/ Sensibilizzazione/ Comunicazione	Dipendenti Amministratori	Promuovere la maggiore diffusione della cultura della <i>leadership</i> al femminile e del benessere organizzativo.	Inserimento, nell'ambito dei programmi di formazione, di moduli obbligatori sulla normativa in materia di parità di genere, in particolare sui contenuti e gli obiettivi delle linee guida per la parità di genere nelle PA, anche in sintonia con quanto previsto dal PNRR e dal PNRR 2 (convertito in L. 79/2022).	Tasso di partecipazione	
5	Linguaggio di genere	Tutti gli uffici	Promuovere l'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti	Revisione modulistica entro il 31/12/2023	Numero di moduli esaminati e	

			dell'Amministrazione, evitando espressioni o manifestazioni sessiste.		rivisti/numero di moduli in uso	
--	--	--	--	--	---------------------------------------	--

MONITORAGGIO AZIONI INTRAPRESE PIANO 2022

AZIONI DEL PAP 2022-2024	RISULTATI CONSEGUITI
Obiettivo 1. Ambiente di lavoro	<p>È stata condotta una importante azione di informazione rivolta a tutti i Dipendenti relativamente al ruolo e alle competenze del CUG associato dell'Unione comuni Valdichiana senese e le tematiche di relativa competenza.</p> <p>Non risultano, tuttavia, denunce e/o segnalazioni di dipendenti relative a situazioni conflittuali sul posto di lavoro.</p> <p>Il Comune di San Casciano dei Bagni è un ente piccolo al cui interno regna un clima quasi familiare, di rispetto reciproco e reciproca e leale collaborazione.</p>
Obiettivo 2. Assunzioni	<p>Nel corso dell'anno 2022, il Comune di San Casciano dei Bagni ha espletato la prova pratica di un concorso per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di un operaio specializzato, categoria B3, assicurando la presenza di almeno un componente di sesso femminile, in qualità di Presidente, all'interno della Commissione giudicatrice (determinazione n. 606 del 29/11/2022).</p>
Obiettivo 3: Assegnazione del posto e opportunità di carriera	<p>Il Comune si è impegnato a favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione.</p>
Obiettivo 4: formazione	<p>Non è stato possibile programmare sessioni formative dedicate in modo specifico alla parità di genere e alle pari opportunità. Tuttavia, il PNRR ha rappresentato una importante occasione per riflettere e approfondire anche i temi legati alla parità di genere. Nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, la parità di genere è considerata, infatti, un obiettivo trasversale, insieme alle pari opportunità generazionali e ai divari territoriali. Il Piano prevede misure per condizionare l'esecuzione dei progetti all'assunzione di giovani e donne. In particolare, è previsto l'inserimento nei bandi di gara di specifiche clausole in cui sono indicati – come requisiti, necessari o aggiuntivi, premiali nell'offerta – criteri orientati verso tali obiettivi.</p>
Obiettivo 5: Conciliazione e flessibilità orarie.	<p>Sfruttando l'esperienza maturata durante il periodo di emergenza sanitaria da pandemia COVID 19 e superando la logica tradizionale della presenza fisica in ufficio, il Comune di San Casciano dei Bagni ha approvato, con deliberazione di giunta comunale n. 45 del 24/06/2022, il disciplinare per lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto</p>

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”