



PIAO - Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.5: Piano delle azioni positive per il triennio 2024-2026

Art. 48 “D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni”

Il Comune di Piombino impronta la propria attività, in linea con i principi costituzionalmente sanciti e con la normativa vigente, alla prevenzione ed al contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza in ambito lavorativo, al rispetto dei principi di equità, parità, pari opportunità e all'attuazione del benessere organizzativo, al fine di tutelare i diritti della persona, migliorando, in tal modo, la produttività e l'efficienza dei servizi resi alla collettività.

La corretta applicazione del quadro normativo di riferimento, che volge verso un radicale rinnovamento dell'organizzazione del lavoro nella Pubblica Amministrazione, e del CCNL, quale strumento essenziale regolatore del rapporto di lavoro, costituisce il fondamento per la costituzione di una struttura sana.

Il Piano triennale delle Azioni Positive è uno strumento introdotto dal Dlgs 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e mira ad assicurare condizioni di lavoro improntate al benessere organizzativo, al superamento delle discriminazioni, siano esse dirette o indirette, alla prevenzione ed alla rimozione di ogni forma di violenza, alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità, attraverso una strategia che, muovendo da una specifica attività di analisi e ricognizione, individua azioni volte al superamento degli elementi che impediscono il raggiungimento della condizione di equilibrio e benessere, quale estensione dei diritti della persona costituzionalmente garantiti.

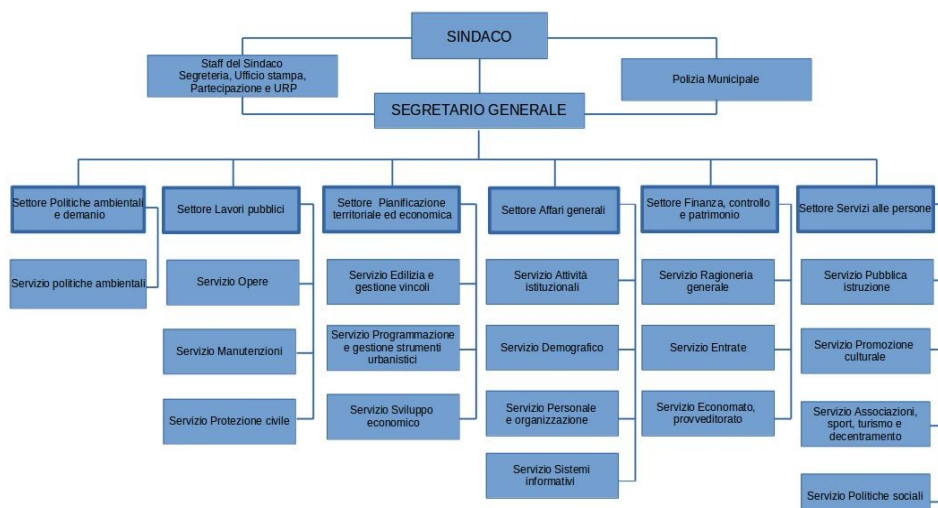
Il Piano ha validità triennale con aggiornamenti annuali necessari a seguito della emersione di nuovi bisogni, di nuove esigenze, della necessità di nuove strategie organizzative.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Il Comune di Piombino è organizzato in base al Regolamento sugli uffici e servizi, la struttura organizzativa dell'ente è stata modificata con Delibera di Giunta n.332 del 14/12/2022 in conformità ai principi sanciti dal Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, dallo Statuto del Comune di Piombino, dai criteri deliberati dal Consiglio Comunale e dal CCNL funzioni locali.

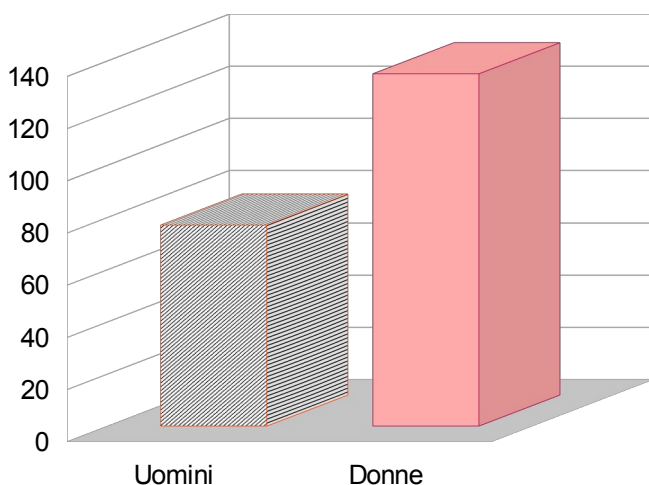
Il regolamento di cui sopra disciplina l'assetto organizzativo dell'ente, l'attribuzione di responsabilità gestionali per l'attuazione degli obiettivi, l'esercizio di funzioni, le linee procedurali di organizzazione del personale.

La Macrostruttura del Comune di Piombino, la cui definizione deve rispondere al principio fondamentale di costante e dinamico adeguamento degli assetti organizzativi e direzionali alle concrete esigenze di attuazione del programma di governo e dei relativi obiettivi, è articolata in: Segreteria Generale, Gabinetto del Sindaco, Settori, Servizi e Uffici.



La composizione del personale dell'Ente, a dicembre 2023, è così articolata:

Totale dipendenti: 212 di cui 135 donne e 77 uomini.



Relativamente ai profili ed alle aree, queste ultime così come definite dal CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, troviamo una maggioranza di lavoratrici rispetto ai lavoratori, ciò sembra essere confermato, negli ultimi anni, anche dall'esito delle procedure concorsuali bandite dal Comune di Piombino. Tutto ciò premesso lungi dall'essere un obiettivo raggiunto e cristallizzato, rende, invece, l'idea dell'urgenza e della necessità dell'adozione di misure, azioni e comportamenti che, prendendo in considerazione sistematicamente le differenze, le

condizioni e le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ottica di una piena realizzazione del principio di equità, riescano a consentire la conciliazione tra responsabilità familiari e impegni professionali. In quest'ottica è fondamentale, sempre nel rispetto delle disposizioni sancite dai CCNL, definire forme di flessibilità che, compatibilmente con le esigenze di servizio, siano finalizzate al superamento di situazioni di disagio e alla diminuzione delle assenze per motivi familiari.

Al fine di poter avviare qualsiasi strategia di azione volta al miglioramento delle condizioni psicofisiche in ambito lavorativo dei dipendenti del Comune di Piombino, attraverso la corretta gestione delle persone e la valorizzazione delle professionalità e delle competenze, con il conseguente miglioramento della performance complessiva dell'Amministrazione e l'aumento qualitativo dell'efficienza e della produttività, è di fondamentale importanza procedere preliminarmente alla indagine conoscitiva del contesto mediante l'analisi dei dati rilevati.

ATTIVITA' DI ANALISI E RICOGNIZIONE

Come sottolineato in precedenza, al fine di assicurare condizioni di lavoro improntate al benessere organizzativo, al superamento delle discriminazioni, alla prevenzione ed alla rimozione di ogni forma di violenza, alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità è necessario avviare una strategia che muova da una specifica attività di analisi e ricognizione.

Per questo motivo, di seguito, si riportano le tabelle e le proiezioni grafiche del monitoraggio effettuato sull'organico disaggregato per genere.

Tabella del Personale suddiviso per Aree

Area	Uomini	Donne
Operatore	20	36
Istruttore	40	60
Funzionario	13	33
E.Q.	1	3
Dirigente	3	2
Segretario Generale	1	

Proiezione grafica delle aree occupate dal personale del Comune di Piombino suddivisa sulla base del genere

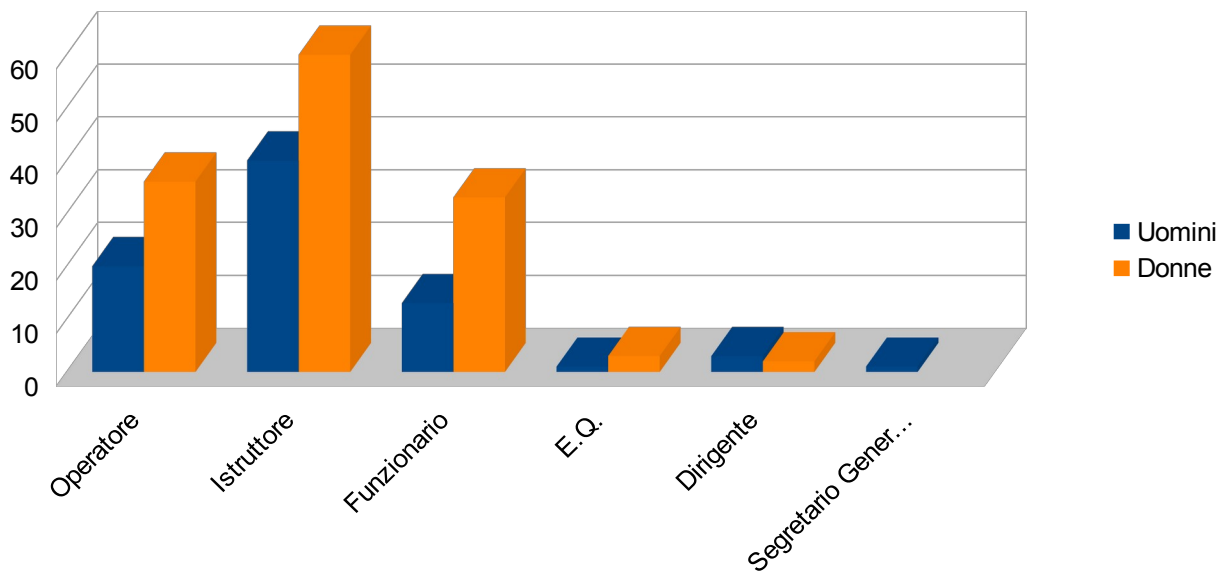


Tabella del personale in regime di part time

Part time	Uomini	Donne
	4	
		11

Proiezione grafica del personale del Comune di Piombino in regime di part time suddivisa in base al genere

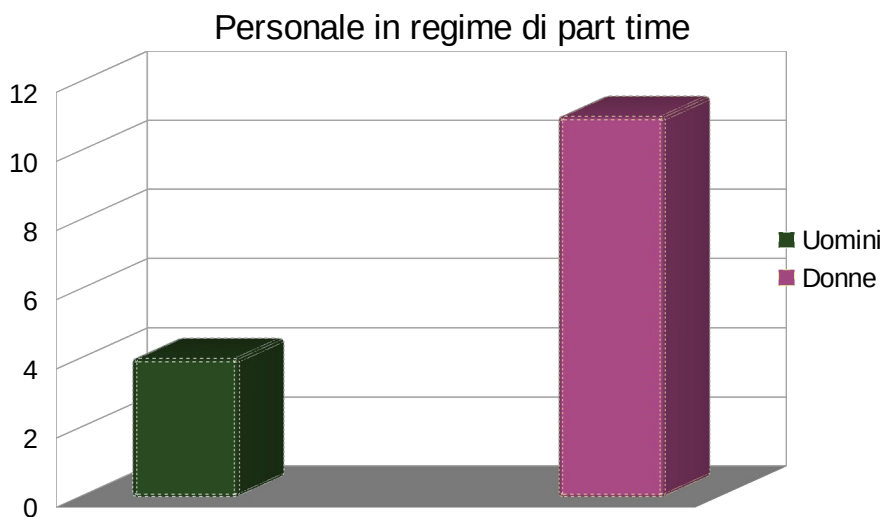


Tabella personale che ha usufruito o usufruisce del Lavoro Agile

Lavoro Agile	Donne	Uomini
	9	
		5

Proiezione grafica del personale del Comune di Piombino in Lavoro Agile suddivisa in base al genere

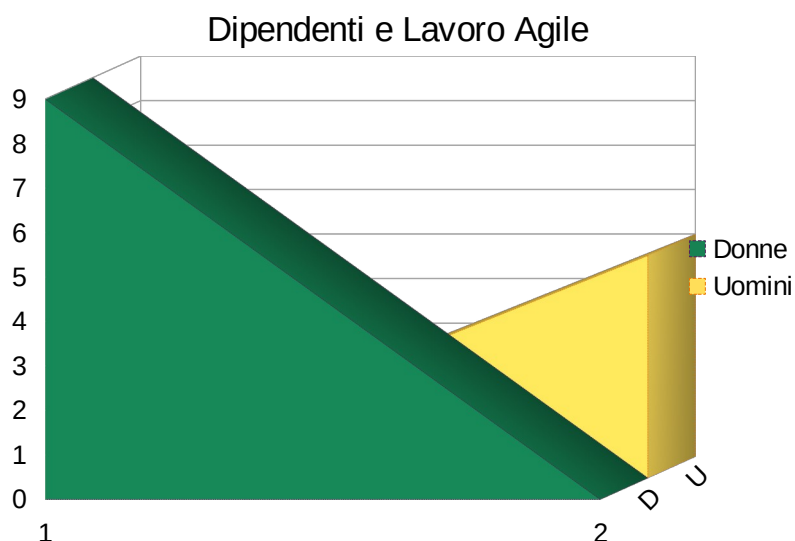


Tabella del personale che ha svolto corsi di formazione

Formazione	Donne	Uomini
	30	25

Proiezione grafica del personale del Comune di Piombino che ha svolto corsi di formazione suddivisa in base al genere



OBIETTIVO DI ORDINE GENERALE

Sotto il profilo meramente statistico, come sopra evidenziato, il Comune di Piombino può essere annoverato tra i Comuni italiani che meglio hanno realizzato l'equilibrio di genere, anche nei ruoli direzionali, pertanto l'obiettivo generale può essere volto a fare in modo che tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, possano trarre soddisfazione dal proprio lavoro e possano sviluppare il proprio senso di appartenenza al fine di svolgere con coscienza e dignità lavorativa la funzione di pubblico servizio quale elemento caratterizzante i rapporti tra la cittadinanza e le istituzioni. La formazione e la valorizzazione delle competenze possono essere azioni condivise sulla quali poggiare saldamente la parità di trattamento.

DESTINATARI

Dipendenti del Comune di Piombino, siano essi a tempo indeterminato o determinato.

TEMATICHE DI INTERVENTO

Equità, Parità, Pari opportunità, Inclusione, Valorizzazione delle competenze, Benessere organizzativo, Non discriminazione, Contrasto ad ogni forma di violenza, Qualità dell'ambiente di lavoro, Conciliazione vita e lavoro, Lavoro Agile. Sensibilizzazione, Formazione e Informazione.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE VOLTE AL LORO RAGGIUNGIMENTO

Obiettivo	Azioni positive
Attività propositiva e di monitoraggio, contrasto ad ogni forma di violenza sulle donne e persone fragili, molestia o discriminazione.	Nuova nomina del Comitato Unico di Garanzia. Creazione della Sezione CUG sul sito web istituzionale del Comune di Piombino
Tempo di realizzazione	36 mesi
Valorizzazione del benessere lavorativo, valutazione dello "stato di salute" del Comune di Piombino. Attuazione di politiche di reclutamento, di gestione e valorizzazione del personale basate sulla non discriminazione, sull'equità, parità di trattamento, valutazione e valorizzazione delle competenze, sulla crescita e sviluppo professionale.	Osservanza dell'equilibrio di genere nelle commissioni di concorso, osservanza del principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento, riequilibrio della rappresentanza di genere nel caso in cui esista un divario pari o superiore ai 2/3. Osservanza principio di inserimento di persone con disabilità. Conoscenza e mappatura delle competenze professionali sulla base delle quali procedere alla assegnazione del personale ai vari Settori/Servizi/Uffici, favorire le procedure di mobilità interna e di rotazione al fine di contribuire al miglioramento dei livelli dei servizi resi e alla crescita professionale, evitare diseguità e disparità di trattamento, perdita di chance. Adozione del c.d. linguaggio di genere. Progettare piani di reinserimento del personale assente per lunghi periodi o con difficoltà motivazionali.
Tempo di realizzazione	36 mesi
Promozione e realizzazione di un ambiente di lavoro sano, improntato alla qualità dei luoghi e degli spazi, sul benessere psico-fisico e sulla tutela dei diritti delle persone. Adozione di ulteriori misure di conciliazione della vita privata e di quella professionale con particolare attenzione alle esigenze di cura personale e familiare. Implementazione del Lavoro Agile	Promozione di una nuova cultura organizzativa, soprattutto nei "luoghi di programmazione e pianificazione, quali la conferenza dei dirigenti. Accrescimento del senso di appartenenza del personale attraverso il soddisfacimento dei bisogni e del sentimento di realizzazione favorito dalla partecipazione al processo di cambiamento e di innovazione attraverso misure specifiche volte alla conciliazione di vita e lavoro compatibile con l'organizzazione dei Servizi e degli Uffici, quali, a titolo meramente esemplificativo: flessibilità in entrata per le lavoratrici madri ed i lavoratori padri, e in generale per tutti i dipendenti che si trovano in

	<p>una condizione di svantaggio personale o familiare.</p> <p>Implementazione e modernizzazione del Lavoro Agile mediante aggiornamento, revisione e modifica del Regolamento approvato dal Comune di Piombino o POLA.</p> <p>Concessione del part time, per i dipendenti che abbiano particolari necessità di conciliazione delle esigenze familiari e personali con quelle professionali.</p> <p>Aggiornamento del Codice di Comportamento Integrativo del Comune di Piombino con particolare riguardo al contrasto ad ogni forma di violenza, molestia o discriminazione, anche verbale</p>
Tempo di realizzazione	36 mesi
<p>Informazione e formazione costante del personale del Comune di Piombino.</p> <p>Sensibilizzazione verso le tematiche del benessere organizzativo, dignità della persona, parità di trattamento, non discriminazione, contrasto ad ogni forma di violenza, uso del linguaggio di genere.</p>	<p>Corsi di formazione rivolti alla generalità dei dipendenti del Comune di Piombino, le cui modalità organizzative dovranno essere idonee a garantire la partecipazione, le pari opportunità e la conciliazione di vita privata e professionale.</p> <p>Introduzione e valorizzazione anche a livello contrattuale della cd. Autoformazione e formazione interna da dipendente a dipendente.</p> <p>Corsi di formazione rivolti ai ruoli apicali.</p> <p>Diffusione, mediante l'apposito portale intranet o sulla piattaforma PA digitale, delle novità e degli aggiornamenti apportati alla normativa richiamata nel Piano delle azioni positive.</p> <p>Aggiornamento della Sezione CUG del sito web istituzionale.</p>
Tempo di realizzazione	36 mesi