

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
(PIAO) 2024/2026
Sottosezione 2.2 – Performance
Area URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA
Responsabile incaricato di E.Q. ANNA MARIA OTTAVIANI**

N	Peso	Descrizione progetto	Target	Indicatore	Risorse umane da impiegare	Misure prev corruzione
1	20%	Proseguimento digitalizzazione archivio pratiche edilizie in autonomia	Digitalizzazione n. 50 nuove pratiche entro il 31/12/2024	Entro il 31/12/2024	Beatrice Bistarini Gabriele Buzzico	Assicurare una più agevole accessibilità ai documenti amm.vi
2	20%	Assegnazione servizio di digitalizzazione in attuazione del Progetto di Regione Toscana “Cartabyte” (Digitalizzazione di Documenti Cartacei presenti in archivio) e inizio attività	Predisposizione degli atti e svolgimento procedure di affidamento del servizio di digitalizzazione. Inizio attività di cernita ed estrazione dai fascicoli dell’archivio della documentazione per il ritiro da parte della ditta incaricata.	Affidamento entro il 31 luglio 2024. Predisposizione documenti per il primo viaggio di ritiro del materiale entro il 30/11/2024	Beatrice Bistarini Gabriele Buzzico Rita Ercolani	Assicurare una più agevole accessibilità ai documenti amm.vi
3	10%	Attività di verifica sugli scarichi fuori dalle fognature comunali, previa campagna di sensibilizzazione	1)Nuova Campagna informativa finalizzata a sensibilizzare l’utenza e alla divulgazione della normativa di settore e relativi adempimenti – entro il mese di agosto 2024 2) Avvio attività di controllo puntuale utenze a campione entro il 30/11/2024 (minimo n. 8 utenze).	1) entro il 31/08/2024 2) entro il 30/11/2024	Beatrice Bistarini Gabriele Buzzico Rita Ercolani	Al fine di garantire l’imparzialità dell’azione amministrativa, le utenze da controllare dovranno essere individuate mediante estrazione di campione casuale. Di ciò dovrà essere redatto verbale
4	10%	Definizione dell’autorizzazione all’occupazione distributore ENI di Viale Dante	Autorizzazione all’occupazione	Rilascio atti autorizzativi entro il 31.03.2024	Rita Ercolani	Al fine di garantire imparzialità, assicurare che la fase istruttoria e la fase decisoria facciano capo a soggetti diversi
5	10%	Attivazione nuovo sportello edilizia per presentazione pratiche	Attivazione sportello con inserimento online del portale e fornitura assistenza e consulenza ai tecnici esterni utilizzatori	Attivazione sportello al pubblico entro il 29.02.2024	Beatrice Bistarini Gabriele Buzzico Rita Ercolani	Semplificazione dell’azione amm.va e migliore accessibilità da parte dei cittadini
6	30%	Rispetto dei tempi medi di pagamento (Circolare RGS 03/01/2024 n. 1)	A) Entro 20 gg dall’accettazione della fattura, i Responsabili E.Q., previa verifica dei presupposti legittimanti la liquidazione,	Indicatore tempestività dei pagamenti (itp) annuale, rilevato in pcc, pari a 0	A) personale di Area adibito al controllo fatture ed alla	Rispetto tempi medi di pagamento (Art. 4-bis dl 24/2/2023, n. 13, conv, con

		<p>Obiettivo trasversale a tutti i Responsabili di servizio</p>	<p>dovranno adottare il provvedimento di liquidazione ed inviarlo all'Ufficio Rag.</p> <p>B) Entro 10 gg dall'emissione del provvedimento di liquidazione corretto, l'Uff Rag., previo controlli c/o Equitalia quando necessari, provvederà ad emettere il mandato di pagamento elettronico con invio in tesoreria.</p>		<p>predisposizione e successiva emissione del provvedimento di liquidazione</p> <p>B) Personale servizio economato e contabilità</p>	<p>modificazioni, dalla legge 21/4//2023, n. 41).</p> <p>Pubblicazione su AT-Sottosezione Pagamenti degli indicatori trimestrali e annuale di pagamento nonché dell'ammontare complessivo dei debiti e del numero delle imprese creditrici, a cura dell'Ufficio Ragioneria ai sensi dell'art. 33 d.lgs. 33/2023</p>
--	--	---	---	--	--	---

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
(PIAO) 2024/2026
Sottosezione 2.2 – Performance
Area Servizio associato Economico-Finanziaria
Comune di Chianciano Terme
Responsabile incaricato di E.Q. Mariella Spadoni**

N	Peso	Descrizione progetto	Target	Indicatore	Risorse umane da impiegare	Misura prevenzione corruzione collegata
1	20%	Istruttoria e predisposizione degli strumenti di programmazione contabile, in modo da consentire l'approvazione prima del nuovo anno solare.	Predisposizione atti propedeutici e acquisizione pareri obbligatori per legge, per garantire l'approvazione da parte del Consiglio Comunale del bilancio di previsione 2025/2027 entro il 31/12/2024.	Approvazione in Consiglio Comunale del bilancio di previsione 2025/2027 entro il 31/12/2024.	Chiara Gambacciani	Assolvimento obblighi di pubblicazione su AT-Sottosezione Bilancio, ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs. n. 33/2013
2	10%	Notifica avvisi di accertamento tributario IMU/TARI	Gli avvisi di accertamento tributario da emettere nel 2024 andranno notificati tramite PEC ove possibile e, per quanto concerne, i soggetti privati tramite Messo Comunale nella quantità di almeno n. 200 atti. L'Ufficio Tributi dovrà trasmettere all'Ufficio Messo gli atti di accertamento in modo scaglionato e comunque non oltre il 30/11/2024.	Notifica di almeno n. 200 atti di accertamento IMU/TARI tramite Messo Notificatore e per il resto tramite raccomandata A/R o PEC.	Alessandro Massini Deborah Giulianelli Monia Brilli	
3	10%	Progetto di accertamento e verifica imposta di soggiorno Valorizzazione economica € 2.000,00	Verifica pagamenti da parte delle strutture ricettive del territorio comunale/invio report trimestrale	Entro il 31/12/2024	Tutto il personale dell'Ufficio Tributi in collaborazione con l'Ufficio P.M.	La verifica del 100% dei pagamenti delle strutture ricettive consentirà di evitare disparità di trattamento e conflitti di interesse
4	10%	Attività di recupero dell'evasione IMU	Accertamento IMU di n. 1 annualità relativamente a tutti i soggetti – emissione e notifica atti di accertamento	Controllo 100% delle banche dati ed emissione atti di accertamento	Alessandro Massini Deborah Giulianelli	Al fine di garantire imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa, dovranno essere verificate tutte le posizioni contributive della banca dati per le annualità oggetto di accertamento
5	10%	Attività di recupero dell'evasione TARI	Accertamento TARI di n. 1 annualità relativamente a tutti i soggetti – emissione e notifica atti di accertamento.	Controllo 100% delle banche dati ed emissione atti di accertamento	Monia Brilli	Al fine di garantire imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa, dovranno essere verificate tutte le posizioni contributive della banca dati per le annualità oggetto di accertamento
6	10%	Acquisizione di sw gestionale	Definizione del percorso necessario ad operare in	Individuazione e acquisto sw	Massini Alessandro Deborah Giulianelli	La costituzione di questa banca dati

		<p>adeguato per creazione banca dati IMU indipendente</p> <p>Valorizzazione economica € 2.000,00</p>	<p>modo autonomo su banca dati propria ai fini dell'attività di contrasto all'evasione su IMU. Questo oggi è possibile grazie all'intensa attività di accertamento degli esercizi precedenti per cui nel 2024 verrà verificata l'annualità 2022 con un ottimo allineamento della banca dati</p>	<p>gestionale per creazione banca dati IMU entro il 31.12.2024</p>		<p>interna consentirà maggiore autonomia e quindi trasparenza nella gestione delle attività di contrasto all'evasione</p>
7	30%	<p>Rispetto dei tempi medi di pagamento (Circolare RGS 03/01/2024 n. 1)</p> <p>Obiettivo trasversale a tutti i Responsabili di servizio</p>	<p>A) Entro 20 gg dall'accettazione della fattura, i Responsabili E.Q., previa verifica dei presupposti legittimanti la liquidazione, dovranno adottare il provvedimento di liquidazione ed inviarlo all'Ufficio Rag.</p> <p>B) Entro 10 gg dall'emissione del provvedimento di liquidazione corretto, l'Uff Rag., previo controlli c/o Equitalia quando necessari, provvederà ad emettere il mandato di pagamento elettronico con invio in tesoreria.</p>	<p>Indicatore tempestività dei pagamenti (itp) annuale, rilevato in pcc, pari a 0</p>	<p>A) personale di Area adibito al controllo fatture ed alla predisposizione e successiva emissione del provvedimento di liquidazione</p> <p>B) Personale servizio economato e contabilità</p>	<p>Rispetto tempi medi di pagamento (Art. 4-bis dl 24/2/2023, n. 13, conv, con modificazioni, dalla legge 21/4//2023, n. 41).</p> <p>Pubblicazione su AT- Sottosezione Pagamenti degli indicatori trimestrali e annuale di pagamento nonché dell'ammontare complessivo dei debiti e del numero delle imprese creditrici, a cura dell'Ufficio Ragioneria ai sensi dell'art. 33 d.lgs. 33/2023</p>

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
(PIAO) 2024/2026**

Sottosezione 2.2 – Performance

Area Affari Generali - Demografici - URP - Informatica - Personale - Contratti - Contenzioso

Comune di Chianciano Terme

Responsabile incaricato di E.Q. Valentina Monaci

N	Peso	Descrizione progetto	Target	Indicatore	Risorse umane da impiegare	Misura anticorruzione collegata
1	15%	PNRR – Misura 1.4.4 Progetto SPID/CIE	Contrattualizzazione e affidamento del servizio	Entro il 30/06/2024	Fabrizia Casagni Daniela Sbardellati	La diffusione dei sistemi di accesso ai servizi digitali delle PA tramite le piattaforme nazionali di identità digitale, consentirà di velocizzare l'azione amministrativa, di rendere i servizi digitali più fruibili da parte dei cittadini e, attraverso la tracciabilità dei processi, garantirà che l'azione amministrativa si svolga nel rispetto dei principi di trasparenza e parità di trattamento
2	15%	Automatizzazione della bollettazione delle lampade votive/concessione loculi mediante integrazione del software di gestione con PagoPa	Completa integrazione del software gestionale con la piattaforma PagoPa per emissione avvisi di pagamento	Entro il 31/12/2024	Mazzetti Angela Fabrizia Casagni Daniela Sbardellati	L'automatizzazione della bollettazione, consentirà di garantire la trasparenza dell'azione amministrativa e scongiurare ipotesi di conflitto di interessi
3	10%	Redazione di ricorsi di volontaria giurisdizione in materia tributaria, nei casi di rinuncia all'eredità, previa verifica con Ufficio Tributi	Redazione del ricorso qualora sia conveniente la nomina di un curatore dell'eredità giacente	Entro il 31/12/2024 sul 100% dei casi che verranno comunicati dall'Ufficio Tributi	Mazzetti Angela	
4	10%	Redazione del modello aggiornato di autodichiarazioni e in materia di conflitto di interessi previsto dal DPR dell'articolo 6 del DPR 62/2013.	Predisposizione del modello di dichiarazione per i responsabili di servizi e per i RUP.		Valentina Monaci Mazzetti Angela	La predisposizione della modulistica è funzionale a garantire l'operatività del Cod di comportamento nazionale
5	20%	Predisposizione avviso pubblico progressioni economiche orizzontali	Pubblicazione bando e espletamento procedura	Entro il 30/11/2024	Valentina Monaci	Coinvolgimento di almeno due soggetti nella fase istruttoria delle domande e nella fase di redazione della graduatoria, al fine di evitare che un unico soggetto abbia il controllo esclusivo del processo
6	30%	Rispetto dei tempi medi di	A) Entro 20 gg dall'accettazione	Indicatore tempestività'	A) personale di Area adibito	Rispetto tempi medi di pagamento (Art. 4-bis dl

	<p>pagamento (Circolare RGS 03/01/2024 n. 1)</p> <p>Obiettivo trasversale a tutti i Responsabili di servizio</p>	<p>della fattura, i Responsabili E.Q., previa verifica dei presupposti legittimanti la liquidazione, dovranno adottare il provvedimento di liquidazione ed inviarlo all'Ufficio Rag.</p> <p>B) Entro 10 gg dall'emissione del provvedimento di liquidazione corretto, l'Uff Rag., previo controlli c/o Equitalia quando necessari, provvederà ad emettere il mandato di pagamento elettronico con invio in tesoreria.</p>	<p>dei pagamenti (itp) annuale, rilevato in pcc, pari a 0</p>	<p>al controllo fatture ed alla predisposizione e successiva emissione del provvedimento di liquidazione</p> <p>B) Personale servizio economato e contabilità</p>	<p>24/2/2023, n. 13, conv, con modificazioni, dalla legge 21/4/2023, n. 41). Pubblicazione su AT-Sottosezione Pagamenti degli indicatori trimestrali e annuale di pagamento nonché dell'ammontare complessivo dei debiti e del numero delle imprese creditrici, a cura dell'Ufficio Ragioneria ai sensi dell'art. 33 d.lgs. 33/2023</p>
--	--	---	---	---	---

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 Sottosezione 2.2 – Performance Area POLIZIA MUNICIPALE Responsabile incaricato di E.Q. MARCO BARDELLI						
N	Peso	Descrizione progetto	Target	Indicatore	Risorse umane da impiegare	Misura anticorruzione collegata
1	20%	Controlli con autovelox (almeno 2 volte al mese)	Controllo rispetto dei limiti di velocità principalmente all'interno del Centro Abitato. Trasmissione resoconto trimestrale alla Giunta Comunale.	Durante tutto l'anno 2024	Tutto il personale	Rotazione del personale impiegato nei servizi di vigilanza al fine di evitare che si creino delle situazioni di conflitto di interesse o di impiego imparziale del potere ispettivo rispetto ai cittadini
2	15%	Attivazione varco elettronico ZTL	Avvio interfaccia con il software Concilia e acquisizione autorizzazioni per la white list	Entro il 30 marzo 2024	A. Gonnelli G. Mucciarelli	
3	15%	Controlli rispetto accessi ZTL	Verifiche sul rispetto sugli accessi nella ZTL	Entro il 31 dicembre 2024	Tutto il personale	Rotazione del personale impiegato nei servizi di vigilanza al fine di evitare che si creino delle situazioni di conflitto di interesse o di impiego imparziale del potere ispettivo rispetto ai cittadini
4	20%	Mercato settimanale – spostamento provvisorio per apertura cantiere scuole di viale Dante	Controllo assenze anno 2023. Revoche, accettazione rinunce. Individuazione posteggi liberi. Assegnazione provvisoria dei posti liberi agli ambulanti interessati allo spostamento	Entro il 30 giugno 2024	M. Bardelli L. Paolucci	Coinvolgimento di almeno due soggetti nella fase istruttoria delle domande e nella fase di redazione della graduatoria, al fine di evitare che un unico soggetto abbia il controllo esclusivo del processo
5	30%	Rispetto dei tempi medi di pagamento (Circolare RGS 03/01/2024 n. 1) Obiettivo trasversale a tutti i Responsabili di servizio	A) Entro 20 gg dall'accettazione della fattura, i Responsabili E.Q., previa verifica dei presupposti legittimanti la liquidazione, dovranno adottare il provvedimento di liquidazione ed inviarlo all'Ufficio Rag.	Indicatore tempestività dei pagamenti (itp) annuale, rilevato in pcc, pari a 0	A) personale di Area adibito al controllo fatture ed alla predisposizione e successiva emissione del	Rispetto tempi medi di pagamento (Art. 4-bis dl 24/2/2023, n. 13, conv, con modificazioni, dalla legge 21/4/2023, n. 41).

			<p>B) Entro 10 gg dall'emissione del provvedimento di liquidazione corretto, l'Uff Rag., previo controlli c/o Equitalia quando necessari, provvederà ad emettere il mandato di pagamento elettronico con invio in tesoreria.</p>		<p>provvedimento di liquidazione</p> <p>B) Personale servizio economato e contabilità</p>	<p>Pubblicazione su AT-Sottosezione Pagamenti degli indicatori trimestrali e annuale di pagamento nonché dell'ammontare complessivo dei debiti e del numero delle imprese creditrici, a cura dell'Ufficio Ragioneria ai sensi dell'art. 33 d.lgs. 33/2023</p>
	100%					

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 Sottosezione 2.2 – Performance Area Servizio Lavori Pubblici Responsabile incaricato di E.Q. Ing. Danilo Volpini Saraca						
N	Peso	Descrizione progetto	Target	Indicatore	Risorse umane da impiegare	Misura anticorruzione collegata
1	20%	Realizzazione della nuova scuola – Opera facente parte del PNRR	Avvio dei lavori prima del 31/03/2024 previsto dall'accordo di finanziamento	Verbale di inizio lavori	Tutto il personale interno	Assolvimento obblighi di pubblicità in AT
2	15%	Trasferimento della Biblioteca comunale al Caffè letterario	Messa in funzione della nuova biblioteca con il trasferimento degli arredi e del patrimonio librario	Supporto logistico all'esperto incaricato per effettuare lo scarto e trasferimento e completo entro il termine del 30 Aprile	Operai esterni e Camporeale	
3	20%	Realizzazione del Centro Giovani e Famiglie - Opera facente parte del PNRR	Completamento dei lavori entro il 31/12/2024	Redazione verbale di fine lavori entro il 31/12/2024	Tutto il personale interno	Assolvimento obblighi di pubblicità in AT
4	15%	Riqualificazione strutturale, impiantistica, architettonica e funzionale dell'immobile a destinazione scolastica asilo nido "Il Fiordaliso" di Via Vesuvio	Avvio dei lavori entro il 30/06/2024	Redazione verbale di avvio dei lavori	Tutto il personale interno	Assolvimento obblighi di pubblicità in AT
5	30%	<p>Rispetto dei tempi medi di pagamento (Circolare RGS 03/01/2024 n. 1)</p> <p>Obiettivo trasversale a tutti i Responsabili di servizio</p>	<p>A) Entro 20 gg dall'accettazione della fattura, i Responsabili E.Q., previa verifica dei presupposti legittimanti la liquidazione, dovranno adottare il provvedimento di liquidazione ed inviarlo all'Ufficio Rag.</p> <p>B) Entro 10 gg dall'emissione del provvedimento di liquidazione, l'Uff Rag., previo controlli c/o Equitalia quando necessari, provvederà ad emettere il mandato di pagamento elettronico con invio in tesoreria.</p>	Indicatore tempestività' dei pagamenti (itp) annuale, rilevato in pcc, pari a 0	<p>A) personale di Area adibito al controllo fatture ed alla predisposizione e successiva emissione del provvedimento di liquidazione</p> <p>B) Personale servizio economato e contabilità</p>	<p>Rispetto tempi medi di pagamento (Art. 4-bis dl 24/2/2023, n. 13, conv, con modificazioni, dalla legge 21/4/2023, n. 41).</p> <p>Pubblicazione su AT-Sottosezione Pagamenti degli indicatori trimestrali e annuale di pagamento nonché dell'ammontare complessivo dei debiti e del numero delle imprese creditrici, a cura dell'Ufficio Ragioneria ai sensi dell'art. 33 d.lgs. 33/2023</p>

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
(PIAO) 2024/2026
Sottosezione 2.2 – Performance
Area "Servizi scolastici - Sanità - Turismo - Attività Produttive - Cultura Biblioteca"

Responsabile incaricato di E.Q. Montiani Sara

N	Peso	Descrizione progetto	Target	Indicatore	Risorse umane da impiegare	Misura anticorruzione collegata
1	15 %	Migrazione in cloud del programma MuSe (gestione servizi a domanda individuale: servizi scolastici e servizi sociali) attualmente in uso presso l'ente a nuova soluzione applicativa MuSe Civilia Next in Saas.	Attività di recupero e passaggio dati presenti sull'attuale programma con società incaricata (dati anagrafici, ISEE, scuola e classe frequentante dal minore, inserimento dati utenti del sociale), inserimento nuovi utenti, controllo corrispondenze e fatturazione servizi	Entro 30/6/2024	Sara Montiani Simona Nenci	La migrazione in cloud consentirà una maggiore tutela della riservatezza dei dati personali, minimizzando il rischio di perdita
2	10%	Approvazione Regolamento comunale per la disciplina dei rapporti con gli Enti del terzo settore e con le Associazione	Approvazione Regolamento comunale	Entro 31/12/2024	Sara Montiani Simona Nenci	Pubblicazione del regolamento nella sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione Disposizioni Generali. Il Regolamento rappresenterà un importante strumento di orientamento dell'azione amm.va, nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza, e pubblicità.
3	15%	Coordinamento attività di trasferimento biblioteca in nuovi locali	Completamento trasferimento	Entro 30/4/2024	Sara Montiani Annamaria Settini Simona Nenci	
4	10%	Approvazione modifiche regolamento Taxi	Approvazione modifiche Regolamento	Entro 31/12/2024	Sara Montiani Gabriele Maran	Pubblicazione del regolamento nella sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione Disposizioni Generali Il Regolamento rappresenterà un importante strumento di orientamento dell'azione amm.va nel rispetto dei principi di legalità e concorrenza
5	10%	Affidamento in concessione gestione Teatro Caos	Completamento procedura di affidamento	Entro 30/6/2024	Sara Montiani Gabriele Maran	Assolvimento obblighi di pubblicazione su AT-Bandi di gara e contratti
6	10%	Coordinamento eventi, assegnazione patrocini comunali e gestione calendari	Gestione attività	Entro tutto il corso del 31/12/2024	Sara Montiani Serena Sabatini	La gestione della Sala Meet e Palamontepaschi dovrà avvenire nel rispetto del

		sale Palacongressi (Sala Meet e Palamontepaschi)				principio di par conditio e con l'applicazione di tariffe predeterminate dalla GC
7	30%	Rispetto dei tempi medi di pagamento (Circolare RGS 03/01/2024 n. 1) Obiettivo trasversale a tutti i Responsabili di servizio	A) Entro 20 gg dall'accettazione della fattura, i Responsabili E.Q., previa verifica dei presupposti legittimanti la liquidazione, dovranno adottare il provvedimento di liquidazione ed inviarlo all'Ufficio Rag. B) Entro 10 gg dall'emissione del provvedimento di liquidazione corretto, l'Uff Rag., previo controlli c/o Equitalia quando necessari, provvederà ad emettere il mandato di pagamento elettronico con invio in tesoreria.	Indicatore tempestività dei pagamenti (itp) annuale, rilevato in pcc, pari a 0	A) personale di Area adibito al controllo fatture ed alla predisposizione e successiva emissione del provvedimento di liquidazione B) Personale servizio economato e contabilità	Rispetto tempi medi di pagamento (Art. 4-bis dl 24/2/2023, n. 13, conv, con modificazioni, dalla legge 21/4/2023, n. 41). Pubblicazione su AT-Sottosezione Pagamenti degli indicatori trimestrali e annuale di pagamento nonché dell'ammontare complessivo dei debiti e del numero delle imprese creditrici, a cura dell'Ufficio Ragioneria ai sensi dell'art. 33 d.lgs. 33/2023

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 Sottosezione 2.2 – Performance Area "Segreteria Generale" Responsabile incaricato di E.Q. Montiani Sara						
N	Peso	Descrizione progetto	Target	Indicatore	Risorse umane da impiegare	Misura anticorruzione collegata
1	15%	Notifica avvisi di accertamento tributario	Al fine di realizzare un risparmio delle spese di spedizione postale, gli avvisi di accertamento tributario IMU/TARI da emettere nel 2024 andranno notificati tramite PEC ove possibile e, per quanto concerne i soggetti privati, tramite messo comunale nella quantità di almeno 200 atti. L'Ufficio Tributi dovrà trasmettere all'Ufficio Messo gli atti di accertamento in modo scaglionato e comunque non oltre il 31/10/2024.	Notifica di almeno 200 atti di accertamento IMU/TARI tramite Messo Notificatore e per il resto tramite raccomandata o tramite PEC nel caso di soggetti giuridici.	Elisa Rossi	
2	15%	Progetto Transizione al Cloud Aula Consiliare Comune di Chianciano Terme	Affidamento servizio	Entro 31/12/2024	Sara Montiani Elisa Rossi	Con il progetto di transizione al Cloud, sarà garantita trasparenza all'azione amministrativa
3	20%	Coordinamento attività amministrative successive alle elezioni comunali	Completamento attività	Entro 31/7/2024	Sara Montiani Elisa Rossi	Assolvimento obblighi di pubblicazione su AT

		(predispozione atto di convalida degli eletti, verifica della sussistenza delle condizioni di candidabilità, eleggibilità e compatibilità di tutti i componenti, predispozione atto di approvazione linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato stabiliti dal Sindaco, sentita la Giunta, aggiornamento informazioni sul sito comunale dati amministratori eletti)				
4	20%	Attivazione formazione in abbonamento per tutto il personale dell'Ente, in attuazione del Piano Formativo dell'Ente con particolare riferimento al ciclo di digitalizzazione degli appalti	Procedura di affidamento	Entro 30/6/2024	Sara Montiani Elisa Rossi	Formazione in materia di digitalizzazione appalti rivolta al personale coinvolto nell'approvvigionamento di beni, servizi e lavori
5	30%	Rispetto dei tempi medi di pagamento (Circolare RGS 03/01/2024 n. 1) Obiettivo trasversale a tutti i Responsabili di servizio	A) Entro 20 gg dall'accettazione della fattura, i Responsabili E.Q., previa verifica dei presupposti legittimanti la liquidazione, dovranno adottare il provvedimento di liquidazione ed inviarlo all'Ufficio Rag. B) Entro 10 gg dall'emissione del provvedimento di liquidazione corretto, l'Uff Rag., previo controlli c/o Equitalia quando necessari, provvederà ad emettere il mandato di pagamento elettronico con invio in tesoreria.	Indicatore tempestività dei pagamenti (itp) annuale, rilevato in pcc, pari a 0	A) personale di Area adibito al controllo fatture ed alla predisposizione e successiva emissione del provvedimento di liquidazione B) Personale servizio economato e contabilità	Rispetto tempi medi di pagamento (Art. 4-bis dl 24/2/2023, n. 13, conv, con modificazioni, dalla legge 21/4/2023, n. 41). Pubblicazione su AT-Sottosezione Pagamenti degli indicatori trimestrali e annuale di pagamento nonché dell'ammontare complessivo dei debiti e del numero delle imprese creditrici, a cura dell'Ufficio Ragioneria ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. 33/2023

COMUNE DI CHIANCIANO TERME

(Provincia di Siena)

****PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE****

Triennio 2024 – 2026

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI CHIANCIANO TERME ANNI 2024 -2026

PARI OPPORTUNITA' E AZIONI POSITIVE

Il presente Piano, relativo al triennio 2024-2026, è rivolto a promuovere nell'ambito della Pubblica amministrazione l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni dello Stato ... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Tali misure sono di carattere speciale, in quanto specifiche e ben definite ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Allo stesso tempo, si tratta di misure temporanee, in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne.

LA NORMATIVA EUROPEA, NAZIONALE E COMUNALE:

- La Carta dei diritti Fondamentali dell'Unione Europea articoli: 21 e 23;
- il D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- a seguito della Legge n. 183/2010, a norma della quale "le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno ... 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 ...";
- la direttiva 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" adottata dal Ministro pro-tempore per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro pro-tempore per i diritti e le pari opportunità;

- la direttiva 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora;
- il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- la direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "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";
- il decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, recante "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183";
- la legge 23 novembre 2012, n. 215, recante "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";
- il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere contro le discriminazioni";
- la Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";
- la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica, nota anche come Convenzione di Istanbul, approvata dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa il 7 aprile 2011 e firmata l'11 maggio 2011 a Istanbul;
- la Legge n. 162/2021 che modifica il D. Lgs. n. 198/2006, introducendo il comma 1 all'articolo 20 del citato codice delle pari opportunità tra uomo e donna, statuendo che la consigliera o il consigliere nazionale di parità presenta al Parlamento, ogni due anni, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni dello stesso codice;
- la Legge n. 162/2021 di cui sopra, che ha anche modificato l'art. 25 al comma 2-bis che ora statuisce che costituisce discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione

della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
 - b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
 - c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera;
- il "Piano delle Azioni positive" del Comune di Chianciano Terme per il triennio 2022/2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 19/01/2023;
 - Che con deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese n. 6 del 22.03.2012, veniva approvato l'atto di indirizzo per la costituzione del CUG in forma associata per dare seguito alla volontà espressa in Conferenza dei Sindaci di dare avvio alle procedure per la costituzione del CUG in forma associata al quale sono stati assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dalla normativa;

DATO ATTO che mediante il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) si intende:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni;

CONSIDERATO che il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna amministrazione comunale in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;

CHE il Presidente del Comitato Unico di Garanzia è stato scelto dall'Amministrazione tra gli appartenenti ai ruoli della stessa e deve possedere i requisiti specificati nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011, oltre ad avere capacità organizzative e comprovata esperienza maturata in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale;

DATO ATTO che grazie alle segnalazioni del CUG, il Piano delle Azioni Positive del Comune di Chianciano Terme costituirà un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze. Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance, del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 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. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

Il presente Piano di azioni Positive costituisce, difatti, un aggiornamento del Piano adottato per il triennio precedente in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, e conferma la medesima attenzione e necessità nel perseguire gli obiettivi in grado di apportare benefici alla generalità dei dipendenti. Il punto di partenza indispensabile per l'attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e pertanto, per quanto riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione degli organici; il comune di Chianciano Terme con il presente piano intende, quindi, proseguire ed implementare le linee di indirizzo del Piano delle Azioni Positive approvate negli anni precedenti.

CONTESTO INTERNO:

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in Servizi con a capo le figure apicali individuate nei Responsabili delle stesse, ciascun Servizio è articolato in uffici e servizi:

- mediante il P.E.G. (Piano esecutivo di Gestione), si evidenzia la dimensione finanziaria delle risorse assegnate ad ogni responsabile per il raggiungimento degli obiettivi gestionali;
- il P.E.G. risulta pertanto così articolato: risorse economiche assegnate, risorse umane attribuite, obiettivi e relativi indicatori;

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Chianciano Terme applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il "digital gap" tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani. Per colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che deve essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

Nel triennio 2024 - 2026 si lavorerà per costruire la nuova mappa delle competenze necessarie all'organizzazione per la realizzazione dei propri obiettivi strategici, in un contesto nel quale il processo di

digitalizzazione è centrale e le soft skill (precisione, resistenza allo stress e problem solving) sono sempre più preziose. Tale mappa guiderà la programmazione dei fabbisogni di nuovo personale, ma consentirà anche la ricognizione delle competenze già presenti nell'organizzazione, per consentire una migliore allocazione delle persone e delle competenze, per garantire da un lato il miglior funzionamento dell'organizzazione e dall'altro di valorizzare il potenziale inespresso, di facilitare lo sviluppo professionale, l'apprendimento e la motivazione.

Il Comune di Chianciano Terme rivolge particolare attenzione ai temi della conciliazione dei tempi, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere, valorizzando le differenze e in particolar modo ponendo particolare attenzione al benessere lavorativo, così come previsto dalla normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per raggiungere tali obiettivi il Comune, propone misure, azioni specifiche e iniziative di sensibilizzazione e informazione su tutte le tematiche che riguardano pari opportunità, contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e benessere nei luoghi di lavoro.

Le linee guida e di indirizzo previste dal Piano, verranno monitorate periodicamente, al fine di valutare l'effettiva applicazione e l'eventuale correzione di obiettivi e metodologie adottati.

Le azioni, le misure e le iniziative del presente piano, potranno essere modificate, integrate ed ampliate sulla base delle effettive necessità che dovessero presentarsi nel corso della durata dello stesso, così come per taluni interventi che pur prevedendo l'avvio nel triennio in argomento, potranno proseguire la loro continuazione in quello successivo.

Il documento sarà diffuso attraverso il sito istituzionale del Comune di Chianciano Terme.

OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024/2026:

1. Realizzare indagini sul personale e analisi sui dati raccolti, a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e contro le discriminazioni;
2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni introducendo una "Giornata informativa su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo";
3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione del personale;
4. Agevolare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di particolari situazioni di disagio o di necessità personali e familiari attraverso la realizzazione di azioni volte a favorire l'armonizzazione tra tempi di vita quotidiana e tempi professionali per le lavoratrici e i lavoratori;
5. Garantire la prestazione lavorativa in modalità agile per consentire l'ottimizzazione del rapporto vita privata/lavoro, consentendo forme di smart working per tutti i lavoratori assegnati a prestazioni lavorative c.d. differibili;

6. Garantire condizioni di lavoro individuali e collettive volte alla tutela e al rispetto della dignità e della libertà delle persone per favorire il benessere individuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

AZIONI E AMBITI DI INTERVENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024/2026

A tal proposito pare fondamentale una preliminare nota circa la realizzazione degli obiettivi previsti nello scorso triennio che, per l'importanza della materia ed il valore intrinseco del piano, sono tutt'ora in svolgimento.

Si evidenzia, in particolare, sul primo obiettivo che, l'Ente ha provveduto ad attivare attività formative e di aggiornamento per tutti i dipendenti, sempre in stretta collaborazione con il responsabile della sicurezza.

In riferimento alla "attivazione della Banca del Tempo solidale" la stessa, già presente nel contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021, è stata confermata anche nel nuovo contratto decentrato sottoscritto il 30/12/2023. Seppur non ancora materialmente utilizzata, la stessa ha contribuito a facilitare il senso di solidarietà tra colleghi e colleghe che potrebbero vivere situazioni di difficoltà derivanti da particolari condizioni di salute e/o fragilità loro o di un/una loro familiare.

Per quanto concerne l'obiettivo numero 2, è previsto tra gli obiettivi strategici anticorruzione e di performance, l'aggiornamento dell'attuale codice di comportamento dei dipendenti, per adeguarlo alle modifiche introdotte di recente dal DPR 81/2023. Nell'occasione, verrà inserita nel documento una apposita sezione relativa al "Codice di Condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori".

L'obiettivo è stato ritenuto di estrema importanza per il triennio in corso, pertanto verrà riproposta l'organizzazione della "Giornata informativa su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo".

In riferimento all'obiettivo numero 3 sul rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione del personale, l'Ente, in conformità della nuova normativa sui concorsi pubblici (DPR 82/2023), al fine di garantire l'equilibrio di genere adotterà Bandi di Concorso in cui saranno specificati, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi calcolata alla data di adozione del bando e, qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30% verrà applicato il titolo di preferenza - a parità di titoli e meriti - in favore del genere meno rappresentato.

Per gli obiettivi numero 4, 5 e 6, legati tutti alla gestione dell'orario di lavoro, l'ente ha previsto nel vigente regolamento sull'orario di lavoro (approvato con delibera consiliare n. 176/2016) misure di flessibilità oraria, unitamente alla previsione di articolazioni orarie agevolate per personale con figli in età scolare o prescolare, o altre situazioni di svantaggio (dipendenti portatori di handicap, dipendenti che devono assistere familiari, dipendenti che svolgono attività di volontariato) ed ha provveduto a dotarsi di un disciplinare per l'applicazione del lavoro agile (delibera consiliare n. 207/2021).

Per quanto sopra vengono confermati gli obiettivi approvati nel piano triennale precedente che di seguito si riportano per il triennio in corso:

OBIETTIVO 1: “Realizzare indagini sul personale e analisi sui dati raccolti, a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e contro le discriminazioni”:

L’Ente si propone di collaborare con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un’ottica di genere e dell’individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo.

Il Comune di Chianciano Terme si impegna ad elaborare periodicamente studi e/o indagini sul personale, ripartendo i dati per generi. Per le attività formative e di aggiornamento dovrà tenere conto delle esigenze di ogni Area, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l’esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l’eventuale articolazione dell’orario di lavoro part-time.

Il Comune di Chianciano Terme si impegna inoltre, a valorizzare la presenza femminile promuovendo la comunicazione e la diffusione delle informazioni relative alle tematiche inerenti la tutela delle pari opportunità e della cultura di genere, attraverso la realizzazione e la diffusione di statistiche di genere sulla situazione del personale e la diffusione e realizzazione di buone prassi. In particolare il Comune aggiorna il precedente Piano inserendo questi nuovi obiettivi:

a) *Attivazione della Banca del Tempo Solidale:*

- Proporre lo studio di un procedimento/regolamentazione per la donazione di ferie, ore di permesso, eccedenze orarie accumulate, a colleghi che abbiano esaurito tutti gli istituti retribuiti utilizzabili, per consentire di fronteggiare situazioni gravi o svolgere attività di volontariato/rilievo sociale. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzate nel rispetto delle relative discipline contrattuali. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

- Facilitare il rientro del personale che si è assentato per lunghi periodi mediante il costante aggiornamento amministrativo-normativo durante i periodi di assenza e programmare/attivare un tutoraggio operativo. Si propongono a tal riguardo: l’adozione di misure per rendere maggiormente immediato ed efficace il reinserimento lavorativo del personale assente dal servizio per lunghi periodi (malattie, maternità, paternità...); l’adozione di misure di accompagnamento (“tutoraggio”) per il necessario aggiornamento amministrativo-normativo da effettuare sia durante i periodi di assenza (dovuti ad esigenze personali e dei propri familiari) sia attraverso un’attività di supporto al rientro in servizio; la previsione di percorsi di aggiornamento per il personale rientrato al lavoro dopo lunghi periodi di assenza. Gli attori coinvolti sono

tutti i servizi interessati, con le modalità ritenute più adeguate, che tendano, comunque, a creare condizioni ottimali per il reinserimento nell'ambiente di lavoro e valorizzando il capitale umano.

Sarà cura dell'Ente provvedere all'aggiornamento nel sito internet istituzionale, della sezione dedicata alle pari opportunità e dell'informazione sull'attività del C.U.G.

SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 01/01/2024

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

DIPENDENTI TOTALI N. 58

DONNE N. 27

UOMINI N. 31

Personale a tempo indeterminato suddiviso per Servizio di appartenenza:

SERVIZIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segreteria Generale	0	1	1
Affari Generali – demografici - statistica - informatica - urp	1	4	5 di cui 1 uomo in distacco
Museo	1	0	1
Scolatici - sociali – sanità - attività produttive -pari opportunità - biblioteca - turismo	2	8	10 Di cui 1 donne in distacco
Economico Finanziario	1	6	7
Lavori Pubblici - patrimonio – manutenzioni - ciclo integrato dei rifiuti	22	2	24
Urbanistica - edilizia privata - tutela ambientale	1	3	4

Supporto al datore di lavoro	1 in distacco	0	1 in distacco
Polizia Municipale	2	3	5
TOTALE	31	27	58

Schema monitoraggio disaggregato per genere suddiviso per categoria:

CATEGORIA	Uomini	Donne
Operatori	1	1
Operatori esperti	19	8
Istruttori	6	9
Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	7	7
TOTALE	31	27

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	29	26	55
Posti di ruolo a part-time	2	1	3

SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI

Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend

	Uomini	Donne	Totale
Job sharing	0	0	0
Smart working	1 alcuni giorni della settimana	5 alcuni giorni della settimana	6
Contratto di Collaborazione coordinata e continuativa	0	0	0
Co.Co.Pro	0	0	0
Totale	1	5	6

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
Area Operatori	16.546,06	18.551,56
Area Operatori Esperti	19.824,74	18.909,64
Area Istruttori	21.270,17	20.549,89
Area dei Funzionarie ed Elevata qualificazione	25.570,76	28.286,00

OBIETTIVO 2: “Tutelare l’ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni introducendo una “Giornata informativa su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo”:

Il Comune di Chianciano Terme si impegna a prevenire situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da prevaricazioni legate alla sfera privata dei lavoratori sotto forma di discriminazioni, da casi di mobbing, da

molestie sessuali, da comportamenti finalizzati a degradare il dipendente, anche indirettamente o in modo velato. Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, è oggetto della Raccomandazione n. 92/131/CEE, adottata dall'Unione Europea il 27/11/1991, Risoluzione del Parlamento Europeo del 20/09/2001 n. A5028312001, alla Direttiva 2002/73/CE del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, per la tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, che propone l'adozione di un "Codice di Comportamento relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli Stati membri promuovano l'adozione di uno specifico Codice.

L'Ente verifica la situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori.

Obiettivi dell'anno corrente sono i seguenti:

- a) il recepimento di quanto sopra specificato e relativa adozione di "Codice di Condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori", al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone", con apposito atto di Giunta Comunale;
- b) l'organizzazione di una "Giornata informativa su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo".

Si specifica inoltre che per "molestia sessuale" si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti. Per "mobbing" si intende l'insieme di pratiche persecutorie, vessazioni, e abusi morali o psichici perpetrati in modo sistemico, iterativo e intenzionale, con specifico intento afflittivo e con *ratio* discriminatoria, nei confronti di coloro che lavorano presso il Comune di Chianciano Terme.

DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO:

Il Comune di Chianciano Terme:

- riconosce il diritto irrinunciabile dei soggetti che operano nel Comune di Chianciano Terme, di essere trattati con dignità, di essere tutelati nella propria libertà personale e di vivere in un ambiente di lavoro sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto;
- considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come fattori strategici, sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane, richiamandosi alla Risoluzione del

Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. A5028312001, alla Direttiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002;

- si impegna a perseguire accertati comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico, applicando nei confronti degli autori di mobbing il presente piano, in coerenza con il CCNL del Comparto “Funzioni Locali”;
- si impegna a promuovere il benessere organizzativo, ovvero ad “eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione”, che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, determinando il cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro;
- è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e/o come fenomeno mobbing, come nella definizione sopra riportata;
- sancisce il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a essere trattati con dignità e a essere tutelati nella propria libertà personale;
- sancisce il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti e/o di fenomeno mobbing;
- applica nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali le misure disciplinari prevedendo in modo oggettivo un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

L'Ente si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti, del presente codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, e/o di fenomeno mobbing, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

OBIETTIVO 3: “Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione del personale”:

Il regolamento sulla disciplina dei concorsi del Comune di Chianciano Terme, prevede il rispetto delle “Pari Opportunità” nelle procedure di assunzione del personale: favorendo un'organizzazione del lavoro che consenta l'equilibrio fra responsabilità familiari e professionali: ai sensi della Legge 10 aprile 1991, n. 125 e ss.mm.ii., è garantita pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;

- il Comune assicura parità di condizione tra uomini e donne sui luoghi di lavoro e si impegna a rimuovere eventuali ostacoli alla realizzazione della stessa, mediante specifiche azioni positive;
- la realizzazione delle pari opportunità ha la finalità di eliminare le disparità di fatto nella vita lavorativa, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli nei quali sono sotto rappresentate;

- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. La dotazione organica dell'ente deve essere strutturata in base alle aree ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere.

OBIETTIVO 4: "Agevolare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di particolari situazioni di disagio o di necessità personali e familiari attraverso la realizzazione di azioni volte a favorire l'armonizzazione tra tempi di vita quotidiana e tempi professionali per le lavoratrici e i lavoratori":

Il Comune di Chianciano Terme:

- incentiva la partecipazione delle dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento del personale in misura proporzionale alla presenza, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e familiare;
- incentiva forme di articolazione della prestazione lavorativa, volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, consentendo alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro;
- attiva specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza.

A tal fine il Comune di Chianciano Terme attiverà azioni atte a favorire:

- a) forme flessibili di gestione dell'orario di lavoro, anche di tipo temporaneo, per richieste motivate da particolari esigenze familiari;
- b) il monitoraggio delle richieste e delle concessioni di flessibilità (part-time e modifiche temporanee dell'orario di lavoro);
- c) le agevolazioni per l'utilizzo ottimale 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.

OBIETTIVO 5: "Garantire la prestazione lavorativa in modalità agile per consentire l'ottimizzazione del rapporto vita privata/lavoro, consentendo forme di smart working per tutti i lavoratori assegnati a prestazioni lavorative c.d. differibili":

Dal 1° gennaio 2023 lo smart working è uscito dall'emergenza che si era generata durante la pandemia da Covid ed è tornato alle regole ordinarie vigenti prima della pandemia, rispettando quindi quanto disposto dalla Legge n. 81/2017.

Al fine di tutela le esigenze di ogni lavoratore dipendente per la conciliazione dei tempi vita privata/lavoro, sarà possibile continuare ad utilizzare forme di lavoro come lo smart working rispettando quanto disposto dalla normativa vigente.

Per questo motivo il Comune di Chianciano Terme procederà con le seguenti misure atte a favorire i lavoratori:

- a) introduzione nella sottosezione 2 del PIAO dell'indicazione delle forme di lavoro differibili da poter svolgere da remoto;
- b) approvazione schema di accordo individuale di lavoro che prevederà la durata del collocamento in modalità agile, la frequenza del lavoro fuori sede e le modalità di controllo. L'accordo prevederà anche una soglia minima di giornate da svolgere in presenza.
- c) il lavoro agile come forma flessibile di lavoro consentirà di lavorare attraverso obiettivi strategici senza alcun vincolo di orario, pertanto ageverà la qualità della vita lavorativa e privata dei dipendenti.

OBIETTIVO 6: "Garantire condizioni di lavoro individuali e collettive volte alla tutela e al rispetto della dignità e della libertà delle persone per favorire il benessere individuale delle lavoratrici e dei lavoratori":

Il Comune di Chianciano Terme realizzerà detto obiettivo con l'aggiornamento del Codice di comportamento come previsto nell'obiettivo 2) del presente piano, predisponendo un'apposita sezione dedicata al mobbing, molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori, ed inoltre l'Ente provvederà a:

- a) promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità. Pubblicazione e diffusione del Piano Triennale delle Azioni Positive e monitoraggio periodico delle attività svolte;
- b) trasmettere il Codice di comportamento contro le molestie sessuali per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori al momento dell'assunzione e dell'inserimento lavorativo;
- c) introdurre una campagna informativa periodica per sensibilizzare i lavoratori sul tema delle molestie sessuali.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Chianciano Terme è realizzato con la collaborazione fra più assessorati e con l'approvazione della Consigliera di Parità della Provincia di Siena, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006.

Il presente Piano ha durata triennale e decorrenza dalla data di pubblicazione della relativa deliberazione di approvazione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.



Provincia di Siena

Spett.le
Comune di Chianciano Terme
SEDE

**OGGETTO: Parere preventivo obbligatorio Piano triennale Azioni positive 2024/2026–
Art. 48 D. Lgs. 198/2006**

Gentilissimo,

innanzitutto, ringrazio per la trasmissione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026 con le integrazioni richieste, che permettono di contestualizzare le attività realizzate e leggere in divenire le azioni proposte, sia quelle di nuova introduzione che quelle per cui si ritiene opportuna la riproposizione anche per le prossime annualità.

Pertanto, esprimo parere positivo ex art. 48 D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità", al fine di garantire il regolare completamento dell'iter con l'approvazione del PAP da parte della Vs. Giunta.

Resto in attesa della Delibera di approvazione e saluto cordialmente.

*La Consigliera di parità della Provincia di Siena
Avv. Lucia Secchi Tarugi*