



**COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA
PROVINCIA DI PISA**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-
2026**

SEZIONE “Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione”

SOTTOSEZIONE “Performance- Piano Azioni Positive”

Quadro normativo

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall’art. 48 del Dlgs 198/2006 “Codice delle pari opportunità”, con la finalità di assicurare *“la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*. La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.”*

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l’art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in “azioni positive” a favore delle lavoratrici. L’art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l’art. 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l’obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- ✓ chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- ✓ valorizzazione ed ascolto delle persone;
- ✓ attenzione ai flussi informativi;
- ✓ relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- ✓ operatività e chiarezza dei ruoli;
- ✓ equità nelle regole e nei giudizi.

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno» e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "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*.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza".

Infine, la Direttiva della Funzione Pubblica n. 2 del 26/06/2019, in ragione del collegamento con il Ciclo della Performance, prevede che il Piano Triennale delle Azioni Positive deve essere aggiornato ogni anno anche come allegato al Piano della Performance.

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

Il Comitato Unico Di Garanzia (CUG)

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

Con Direttiva del 04.03.2011 a firma congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità sono state fornite le linee guida sulle modalità di funzionamento dei predetti comitati (C.U.G.). In particolare le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate, a costituire il C.U.G. (punto 3.1.1. della Direttiva) anche in forma associata per le

amministrazioni di minor dimensione, che sia rappresentativo di tutto il personale, compreso quello con qualifica dirigenziale.

Il Comune di Montecatini Val di Cecina intende avviare la procedura di nomina del CUG, che si prevede di completare entro il mese di giugno 2024.

La situazione nel Comune di Montecatini Val di Cecina

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, oltre che della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, il personale del Comune di Montecatini Val di Cecina è costantemente diminuito e, in assenza di turnover, non si è verificato un ricambio generazionale. Il blocco delle retribuzioni dal 2010 ha inoltre limitato l'applicazione di un sistema di valutazione della performance effettivamente premiante. Il meccanismo assunzionale vigente, parametrato sul rapporto entrate/spese di personale, non paiono sufficienti ad invertire la tendenza dopo anni di vincoli stringenti e in considerazione dei sempre maggiori adempimenti richiesti agli Enti a prescindere dalle dimensioni. Si tenga anche conto delle attività ulteriori derivanti dai finanziamenti PNRR dei quali l'Ente è destinatario in misura consistente, con i conseguenti oneri in termini di gestione delle procedure.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata *“un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza”*

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è sempre stato orientato in questa direzione, in particolare:

- sono stati approvati nei trienni 2010/2012, 2013/2015, 2016/2018, 2019/2021, 2020/2022, 2021/2023, 2022/2024 e 2023/2025 i piani delle azioni positive;
- sono state favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari;
- è stata promossa la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi;
- nel contesto di pandemia da Covid-19 l'Ente ha attivato progetti di lavoro agile emergenziale in conformità alla normativa di riferimento, in previsione di una disciplina a regime dell'istituto superata la fase emergenziale, nella quale recepire in particolare le istanze delle categorie aventi maggiori esigenze al riguardo, quali madri e lavoratori con situazioni di fragilità. La disciplina a regime dell'istituto del lavoro agile è prevista nel CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019 – 2021 sottoscritto il 16/11/2022. A tal fine è in fase di redazione il regolamento per il lavoro agile che prevede un passaggio anche con le Rappresentanze sindacali.

Il personale in servizio al 31/12/2023

Alla data del 31/12/2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, segretario comunale e personale assunto a tempo determinato è la seguente:

Dipendenti:	Funzionari (ex cat.D)	Istruttori (ex cat.C)	Operatori Esperti (ex cat.b)	Segretario Comunale	NOTE	TOTALI PER GENERE
Uomini	2		6			8
Donne	3	4	1	1		9
TOTALE DIPENDENTI PER CATEGORIA	5	4	7	1		
TOTALE DIPENDENTI	17					

Dall'esame dei dati sopraindicati si evince una maggioranza di donne nei profili Istruttore e Funzionario, compensata dalla minore presenza di donne nel profilo Operatore Esperto, trattandosi di personale tecnico operaio impiegato nei servizi esterni dell'Ente.

Sono attivi i seguenti comandi nell'ambito delle funzioni associate con l'Unione dei Comuni di riferimento, talché l'impiego presso il Comune è in percentuale proporzionalmente ridotta:

- funzione statistica: assegnazione in comando per l'anno 2024 di una dipendente nella percentuale del 16,67 % dell'orario settimanale.
- funzione protezione civile: assegnazione in comando per l'anno 2024 di un dipendente nella percentuale del 16,67 % dell'orario settimanale.
- funzione "procedure di valutazione di impatto ambientale, vincolo idrogeologico, pareri relativi ai procedimenti in materia paesaggistica": assegnazione in comando per l'anno 2024 di un dipendente nella percentuale del 4,17% dell'orario settimanale.
- Funzione SUAP: assegnazione in comando per l'anno 2024 di un dipendente nella percentuale del 8,33% dell'orario settimanale.

Per quanto riguarda le posizioni organizzative, occorre precisare che le uniche presenti in questo Ente corrispondono al ruolo di Responsabili di Area Amministrativa e di Area Tecnica (quest'ultima presidiata pro tempore dal Sindaco) e la situazione del personale risulta essere la seguente:

Donne 1 (50%) – Area Funzionari

Uomini 1 (50%) - Sindaco

Totale 2 (100%)

Il presente piano 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 e alle dimensioni dell'Ente.

Obiettivi Generali del Piano

Il Comune di Montecatini Val di Cecina nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- ✓ Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- ✓ Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Come già rilevato, nel contesto di perdurante pandemia da Covid-19 l'Ente ha attivato progetti di lavoro agile emergenziale in conformità alla normativa di riferimento, in previsione di una disciplina a regime dell'istituto superata la fase emergenziale, nella quale recepire in particolare le istanze delle categorie aventi maggiori esigenze al riguardo, quali madri e lavoratori con situazioni di fragilità. A tal fine è in fase di redazione il regolamento per il lavoro agile che prevede un passaggio anche con le Rappresentanze sindacali a seguito della sottoscrizione il 16/11/2022 del CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019 – 2021 che disciplina l'istituto del lavoro agile.

AZIONI POSITIVE

Azione: 1

Titolo: indagini conoscitive sul benessere organizzativo

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

Effettuazione dell'indagine

Soggetti coinvolti: Servizio personale e organizzazione, Responsabili di Settore.

Destinatari: tutto il personale.

(attività prevista con la somministrazione di questionari anonimi al personale dipendente)

Azione: 2

Titolo: monitoraggio e analisi delle richieste / concessioni di variazione di orario/permessi e aspettative varie

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale. Valutare la temporaneità delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.

Soggetti coinvolti: Servizio personale e organizzazione, Responsabili di Settore.

Destinatari: tutto il personale.

Azione: 3

Titolo: Formazione del personale

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc.

Soggetti coinvolti: Servizio personale e organizzazione, Responsabili di Settore.

Destinatari: tutto il personale.

Si fa presente che l'Ente annualmente consente la partecipazione a corsi di formazione ai propri dipendenti anche oltre la formazione obbligatoria. Con riferimento alla corrente annualità è in corso di definizione un Piano Formativo che confluirà nel PIAO 2024-2026 e che terrà conto anche delle azioni positive previste nel presente intervento.

Azione 4

Titolo: Riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari

Descrizione dell'intervento:

Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità). Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un

lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore, tutto il personale.

Destinatari: tutto il personale.

Azione 5

Titolo: Maggiore condivisione da parte dei Responsabili di Area degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

Obiettivi: aumentare il benessere organizzativo e la performance generale.

Interventi: prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Area.

Destinatari: tutto il personale.

(tale attività di confronto e condivisione trova costante attuazione considerate anche le ridotte dimensioni dell'Ente)

Durata del Piano. Pubblicazione

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti si riferiscono al triennio 2024-2026. Il piano viene trasmesso alla Consiglieria alle pari opportunità territorialmente competente, nonché comunque pubblicato stabilmente nel sito istituzionale dell'Ente per la fruizione di tutti i soggetti potenzialmente interessati.

Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), documento di programmazione generale che lo contiene.