



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA
(Provincia di Siena)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 14 DEL 27/01/2022

OGGETTO: ADOZIONE PIANO TRIENNALE 2022-2024 DELLE AZIONI POSITIVE AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 198/2006.

L'anno **2022**, addì **27** del mese di **gennaio** alle ore **15:00**, con continuazione, presso la Sala Giunta della sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sindaco Dott. ALESSANDRO DONATI.

Sono intervenuti i Signori:

		Presenti/Assenti
DONATI ALESSANDRO	SINDACO	Presente
NARDI STEFANO	ASSESSORE	Presente
ERRICO SEVERINA VINCENZA	ASSESSORE	Presente
BIANCHI CRISTIANO	ASSESSORE	Presente
CORTECCI SERENA	ASSESSORE	Presente
PINGARO GRAZIA	ASSESSORE	Presente

Assiste alla seduta il Segretario Generale Dott.ssa MARIA ALICE FIORDIPONTI.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Ufficio: Area - SERVIZIO 3 - RISORSE UMANE E TRIBUTI
Anno: 2022
Numero: 46

OGGETTO

ADOZIONE PIANO TRIENNALE 2022-2024 DELLE AZIONI POSITIVE AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 198/2006.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- il D.Lgs. 196/2000 ha sancito l'obbligo per gli Enti Locali di adottare un piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare le pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'art. 48, ha prescritto che siano redatti Piani triennali 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;
- l'art. 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recita "Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro";
- in caso di mancata adozione del piano triennale si applica l'art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001 e nello specifico che "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette";
- la presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica con proprio provvedimento in data 23 maggio 2007, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/07/2007, ha emanato importanti direttive circa le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

VISTA la determinazione n. 234 del 10/04/2020 di costituzione del C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, del Comune di Colle di Val d'Elsa;

VISTO il "Regolamento sul funzionamento del Comitato Unico di Garanzia" (C.U.G.) del Comune di Colle di Val d'Elsa;

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 il Piano Triennale delle Azioni Positive deve essere sottoposto al parere preventivo della Consigliera di Parità competente per territorio, prima della sua adozione da parte dell'organo competente;

VISTO il parere preventivo con esito favorevole rilasciato in data 25/01/2022 da parte della Consigliera di Parità della Provincia di Siena, Avv. Lucia Secchi Tarugi, acquisito in data 26/01/2021 prot. n. 1753 di pari data, che viene allegato materialmente alla presente e ne costituisce parte integrante e sostanziale;

RITENUTO che il Piano di Azioni Positive (P.A.P.), per il triennio 2022/2024, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale, merita di trovare accoglimento;

ATTESA la propria competenza in merito, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 267/2000;

DATO ATTO che la presente deliberazione non necessita del parere di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria, espresso dal Responsabile del servizio interessato, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000, poiché non comporta né un aumento di spesa né una diminuzione di entrata;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, espresso ai sensi degli artt. 49 e 147 bis e D.Lgs. n. 267/2000, dal Responsabile del Servizio 3 "Risorse Umane e Tributi";

VISTO il D. Lgs. n. 267/2000;

VISTO il D. Lgs. n. 165/2001;

VISTO il D. Lgs. n. 198/2006;

Con votazione unanime e favorevole, espressa nelle forme di legge;

DELIBERA

Le premesse costituiscono parte integrante del presente provvedimento e in questa sede si intendono integralmente riportate e trascritte,

1. **DI ADOTTARE** per quanto in premessa, in applicazione del comma 5 dell'art. 7, del D.Lgs. n. 198/2006, il Piano triennale di Azioni Positive 2022-2024, che allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. **DI DARE ATTO** che il presente Piano è stato validato in maniera positiva dalla Consiglieria Provinciale per le Pari Opportunità della Provincia di Siena, come allegato al presente atto deliberativo, che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
3. **DI COMUNICARE** la presente alle OO.SS. di categoria, alle RSU aziendali e a tutti i dipendenti del Comune di Colle di Val d'Elsa;
4. **DI SIGNIFICARE** la presente ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 267/2000;

Successivamente, attesa l'urgenza di provvedere, al fine di espletare tempestivamente i consequenziali provvedimenti, con votazione unanime e favorevole, resa nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, IV comma, del D.Lgs. n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 20, comma 1-bis, D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL PRESIDENTE
Dott. ALESSANDRO DONATI

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa MARIA ALICE FIORDIPONTI



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA
(Provincia di Siena)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Triennio 2022 – 2024

Allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n. del

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA ANNI 2022 -2024

PARI OPPORTUNITA' E AZIONI POSITIVE

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Si tratta di misure specifiche e mirate, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. La finalità temporanea delle azioni positive è da intendersi in quanto necessarie nel momento in cui si evidenzia e fino a che sussiste 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 del Comitato unico 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";
- il "Piano delle Azioni positive" del Comune di Colle di Val d'Elsa per il triennio 2018-2020, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 30/01/2018;

- il “Piano delle Azioni positive” del Comune di Colle di Val d’Elsa per il triennio 2019-2021, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 118 del 25/07/2019, a seguito del parere preventivo della Consigliera di Parità;
- il “Piano delle Azioni positive” del Comune di Colle di Val d’Elsa per il triennio 2020-2022, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 16/04/2020;
- il “Piano delle Azioni positive” del Comune di Colle di Val d’Elsa per il triennio 2021-2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 26/01/2021;
- la determinazione dirigenziale n. 234 del 10/04/2020 con la quale sono stati nominati i componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Colle di Val d’Elsa, ai sensi dell’art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, 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 delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell’amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;

CHE le OO.SS. maggiormente rappresentative hanno individuato ciascuna un membro effettivo ed uno supplente rispettando la parità di genere;

CHE il Presidente del Comitato Unico di Garanzia è scelto dall’Amministrazione tra gli appartenenti ai ruoli della stessa e possiede 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;

CHE il Comitato Unico di Garanzia è rappresentativo di tutte le categorie professionali presenti nell’Amministrazione Comunale e considerata la complessità dei compiti demandati sarà richiesto che i componenti siano dotati di requisiti di professionalità, esperienza, attitudini, anche maturati in organismi analoghi;

VISTO il Regolamento comunale di funzionamento del C.U.G., il quale all’articolo 3, comma 3, dispone che spetta al Comitato la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

DATO ATTO che grazie alle segnalazioni del CUG del Comune di Colle di Val d’Elsa, il Piano delle Azioni Positive 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 e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 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;

LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO: ALCUNI DATI SUL COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti, è necessario avere una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa del Comune di Colle di Val d'Elsa. Tale fotografia, per una miglior fruibilità ed unitarietà del Piano e in questa sede ci limitiamo a sottolineare qualche dato.

CONTESTO ESTERNO:

Si registra nel Comune di Colle di Val d'Elsa un discreto tenore di vita, un diffuso benessere, la presenza di numerose aziende, edili, immobiliari, autosaloni e dell'intrattenimento.

L'immigrazione clandestina e lo sfruttamento della prostituzione, sono stati oggetto di numerosi interventi della Polizia Locale.

E' ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

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:

- 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.

Nell'anno 2018 l'Ente ha svolto la seconda indagine sul benessere organizzativo, che si inseriva in un percorso avviatosi nel 2011 con la realizzazione della prima Indagine. L'indagine si articolava in tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico. I risultati di tali indagine hanno mostrato criticità su molteplici aspetti. L'A.C. sta lavorando per risolvere le diverse problematiche riscontrate, attuando un percorso al momento da proseguire e completare con ulteriori azioni volte a ripristinare un maggiore livello di benessere organizzativo.

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Colle di Val d'Elsa 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 dev'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 2022 - 2024 proseguirà il lavoro 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 essenziale 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 presente piano costituisce un aggiornamento al Piano triennale delle Azioni Positive 2021/2023, secondo quanto previsto dalla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia, in un'ottica di continuità e proseguendo le linee di indirizzo programmatiche e strategiche contenute nel Piano delle Azioni Positive approvato negli anni precedenti.

Il Comune di Colle di Val d'Elsa 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 Colle di Val d'Elsa.

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.

ALCUNI DATI SUL PERSONALE DEL COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

Dotazione organica del Comune di Colle di Val d'Elsa al 31/12/2021 suddivisa tra uomini e donne:

	TOTALE	UOMINI	%	DONNE	%
PERSONALE COMPLESSIVO	104	54	51,92%	50	48,08%
CATEGORIA D	20	8	40,00%	12	60,00%
di cui titolari di P.O.	10	5	50,00%	5	50,00%
CATEGORIA C	44	19	43,18%	25	56,82%
CATEGORIA B	37	26	70,27%	11	29,73%
CATEGORIA A	3	1	33,33%	2	66,67%
PERSONALE PART-TIME	5	2	40,00%	3	60,00%
RAPPRESENTANTI SINDACALI	7	4	57,14%	3	42,86%

Si specifica che nella tabella sopra riportata sono indicate anche le unità di personale dipendente del Comune di Colle di Val d'Elsa, ma temporaneamente comandate presso la "Fondazione Territori Sociali Altavaldelsa".

DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO:

Il Comune di Colle di Val d'Elsa:

- riconosce il diritto irrinunciabile dei soggetti che operano nel Comune di Colle di Val d'Elsa, 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 ai sensi di quanto previsto dagli artt. 59 e 59 bis del D. Lgs. n. 165/2001, 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.

OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024:

Il presente Piano di Azioni Positive, in coerenza con le iniziative promosse dal Comitato Unico di garanzia, ha lo scopo di attuare gli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dall'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, eliminando ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

1. Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere;
2. Rispettare le norme in materia di sicurezza e sorveglianza sanitaria; tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni;
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. Potenziare la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile;
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.

PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI CON IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021

1. OBIETTIVO 1: “Informazione generale”:

Il CUG ha messo a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici una casella di posta elettronica dedicata all'ascolto ed alla segnalazione di problematiche, discriminazioni e comunque alla comunicazione in generale con i dipendenti.

Inoltre il PAP 2021-2023 è stato portato a conoscenza di tutti i lavoratori e lavoratrici mediante specifica trasmissione a mezzo mail, nonché mediante pubblicazione dello stesso nell'apposita area sul sito internet www.comune.collevaldelsa.it, nella Sezione “Amministrazione trasparente” – Sottosezione Personale – Comitato Unico di Garanzia.

Oltre a quanto sopra, sono state inviate specifiche comunicazioni, attraverso email destinati a tutti i dipendenti, relativamente a iniziative e opportunità in materia di welfare, come ad esempio relativamente al servizio INPS di incentivo alla prevenzione sanitaria attraverso un contributo a copertura totale dei costi di uno screening per la prevenzione e la diagnosi precoce di malattie oncologiche oppure relativamente alle misure previste a sostegno delle famiglie in materia di permessi Covid.

2. OBIETTIVO 2: “Sicurezza e benessere sul luogo di lavoro”:

I dipendenti del Comune di Colle di Val d'Elsa sono stati regolarmente sottoposti ai controlli previsti dalle norme in materia di sorveglianza sanitaria, sia in fase di assunzione, che secondo la periodicità stabilita. Oltre a quanto sopra, sono stati sottoposti a valutazione da parte del Medico competente situazioni particolari, come ad esempio nel caso di una lavoratrice che a seguito dello stato di gravidanza non era idonea temporaneamente allo svolgimento della consueta mansione ed è stata, pertanto, impiegata in mansioni diverse e compatibili con il suo stato a seguito di apposita valutazione e certificazione del medico competente.

Sono stati svolti da parte del RSPP, con l'ausilio del RLS, i sopralluoghi sui luoghi di lavoro, nonché le riunioni periodiche del Servizio di Prevenzione e Protezione alla presenza di tutti i datori di lavoro dell'Ente, del Responsabile S.P.P., del Medico Competente e del Rappresentante dei lavoratori.

Nel corso del 2021 si è svolta la formazione in materia di antincendio e primo soccorso, con conseguente designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro, inoltre è stato aggiornato il documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici.

3. OBIETTIVO 3: “Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione del personale”:

I bandi di concorso banditi nel corso dell'anno 2021 sono stati emanati in osservanza delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 7, garantendo parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione nell'accesso al lavoro. Inoltre le commissioni di concorso sono state nominate assicurando la presenza di almeno 1/3 dei componenti di ciascun genere e garantendo il principio della rinnovazione dei componenti delle commissioni di concorso.

4. OBIETTIVO 4: “Organizzazione del lavoro e Smart working”

La nuova modalità di lavoro si è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e dalla necessità di prevenire il contagio, ne è derivato un deciso incremento del ricorso al lavoro agile. Nel corso dell'anno 2021 ha usufruito della modalità di lavoro agile circa il 33% del totale dei dipendenti, percentuale che si innalza notevolmente prendendo a riferimento esclusivamente il personale addetto ai servizi differibili.

Tale modalità organizzativa, oltre ad essere stata fondamentale per la gestione dell'emergenza epidemiologica, ha anche consentito una gestione flessibile dell'organizzazione lavorativa, anche temporanea, per particolari esigenze familiari.

AZIONI E AMBITI DI INTERVENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024:

1. OBIETTIVO 1: “Informazione generale e formazione professionale”:

L’obiettivo 1 viene confermato al fine di proseguire nel percorso di consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere, favorire maggiore condivisione e partecipazione del personale al raggiungimento degli obiettivi, nonché un’attiva partecipazione alle azioni che l’Amministrazione intende intraprendere, l’Ente si propone di:

- promuovere le attività di informazione/supporto al personale dipendente riguardante tematiche di interesse generale (con email destinati a tutti i dipendenti) e argomenti più specifici coinvolgenti un numero di destinatari determinato (email a singoli o a gruppi di lavoratori);
- segnalare progetti/opportunità in materia di welfare.

Inoltre, l’obiettivo viene implementato prevedendo la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi formativi che coinvolgano tutti i livelli dell’amministrazione, al fine di favorire la valorizzazione e la comprensione del potenziale delle risorse umane presenti in servizi ed uffici attraverso la formazione del personale dipendente. Questo sarà possibile grazie all’attuazione del piano della formazione, che dovrà prevedere percorsi conformi ai principi relativi al contrasto delle discriminazioni ed essere rispondente ai fabbisogni formativi.

2. OBIETTIVO 2: “Sicurezza e benessere sul luogo di lavoro”:

L’obiettivo 2 viene riproposto per quanto concerne l’impegno circa il rispetto delle norme in materia di sorveglianza sanitaria, nominando il Medico Competente e garantendo che i dipendenti vengano sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo.

Viene aggiornato per quanto riguarda la collaborazione 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, ponendosi l’obiettivo di focalizzare l’attenzione anche e soprattutto sulle misure da adottare per evitare condizioni di stress lavoro correlato.

Verrà proseguito il percorso di attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro,.

L’ente si impegnerà 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 discriminanti 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 Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo del 23/09/2002, 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.

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 Colle di Val d’Elsa.

Obiettivi dell’anno corrente sono i seguenti:

- a) Inserimenti all'interno del DVR della valutazione del rischio da stress lavoro correlato, al fine di evitare l'insorgenza di condizioni fisiologiche di malessere che nascono da condizioni lavorative non in linea con un equilibrato svolgimento psico-fisico dell'attività lavorativa;
- b) Collaborazione con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere.

3. OBIETTIVO 3: "Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione del personale":

L'obiettivo 3 viene confermato ed integrato.

Il regolamento sulla disciplina dei concorsi del Comune di Colle di Val d'Elsa, 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. In particolare:

- 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 categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere;
- il Comune si impegna a continuare ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno 1/3 dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità, nonché a garantire il principio della rinnovazione dei componenti delle commissioni di concorso.
- l'Ente si pone l'ulteriore obiettivo di adeguare il regolamento per le procedure concorsuali recependo le disposizioni di cui al Decreto 9 novembre 2021 "Modalità di partecipazione ai concorsi pubblici per i soggetti con disturbi specifici dell'apprendimento" che prevede la possibilità di utilizzare strumenti compensativi, di sostituire la prova scritta con una orale o di avere più tempo in tutti i concorsi delle amministrazioni pubbliche a tutti i soggetti con disturbi specifici di apprendimento (DSA).

4. OBIETTIVO 4: "Organizzazione del lavoro e Smart working"

L'obiettivo 4 viene confermato, in quanto lo svolgimento delle attività lavorative in modalità agile è stata recepita e sarà utilizzata fino alla conclusione dello stato di emergenza sanitaria nazionale. Sarà comunque prevista la possibilità, anche a fine emergenza, di proseguire con tale modalità di lavoro su richiesta del dipendente.

Al fine di 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 Colle di Val d'Elsa:

- Facilita 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

- 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 od 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 Colle di Val d'Elsa 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.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Colle di Val d'Elsa 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 COLLE DI VAL D'ELSA
SEDE

**OGGETTO: Parere preventivo obbligatorio Piano triennale Azioni positive 2022/2024–
Art. 48 D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità"**

Facendo seguito alla Vs. richiesta di parere, acquisita al ns. protocollo al n. 911 del 19.01.2022, integrata in data 24.01.2022, riguardante il Piano Azioni Positive triennio 2022/2024, esprimo parere favorevole ex art. 48 del D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità".

Innanzitutto, rilevo, come elementi positivi, il resoconto delle attività svolte nel 2021 e l'esplicitazione delle motivazioni che hanno determinato la conferma di alcuni obiettivi ed azioni anche il Piano attuale.

Interessante è il percorso sul benessere organizzativo, avviato da Codesto Comune nel 2011, che ha evidenziato situazioni di criticità e, quindi, la possibilità di attuare interventi di miglioramento, che credo sia nell'interesse della stessa Amministrazione proseguire.

Resto in attesa della deliberazione di approvazione del Piano triennale Azioni positive 2022/2024 da parte della Vostra Giunta fine di garantire il regolare completamento dell'iter e saluto cordialmente.

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



Provincia di Siena

Spett.le
COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA
SEDE

OGGETTO: Parere preventivo obbligatorio Piano triennale Azioni positive 2022/2024– Art. 48 D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità"

Facendo seguito alla Vs. richiesta di parere, acquisita al ns. protocollo al n. 911 del 19.01.2022, integrata in data 24.01.2022, riguardante il Piano Azioni Positive triennio 2022/2024, esprimo parere favorevole ex art. 48 del D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità".

Innanzitutto, rilevo, come elementi positivi, il resoconto delle attività svolte nel 2021 e l'esplicitazione delle motivazioni che hanno determinato la conferma di alcuni obiettivi ed azioni anche il Piano attuale.

Interessante è il percorso sul benessere organizzativo, avviato da Codesto Comune nel 2011, che ha evidenziato situazioni di criticità e, quindi, la possibilità di attuare interventi di miglioramento, che credo sia nell'interesse della stessa Amministrazione proseguire.

Resto in attesa della deliberazione di approvazione del Piano triennale Azioni positive 2022/2024 da parte della Vostra Giunta fine di garantire il regolare completamento dell'iter e saluto cordialmente.

*La Consigliera di parità della Provincia di
Siena*

Avv. Lucia Secchi Tarugi



Comune di Colle di Val d'Elsa

(Provincia di Siena)

PARERE TECNICO

(Di cui all'art. 49 T.U. D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 e s.m.i.)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

N. 46/2022

OGGETTO: ADOZIONE PIANO TRIENNALE 2022-2024 DELLE AZIONI POSITIVE AI SENSI DEL
DECRETO LEGISLATIVO N. 198/2006

Il Dirigente del Settore SERVIZIO 3 - RISORSE UMANE E TRIBUTI esprime parere FAVOREVOLE sulla
proposta della deliberazione in oggetto indicata **in ordine alla regolarità tecnica.**

Colle di Val d'Elsa, 26/01/2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

TOZZI ELENA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 20, comma 1-bis, D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)