

Allegato alla deliberazione Giunta Unione n. _____ del _____

**PIANO DI AZIONI POSITIVE
2021/2023**

(D. LGS. 198/06 ART. 48)

UNIONE DEI COMUNI VALDICHIANA SENESE

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Unione dei Comuni Valdichiana Senese per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n.198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto, le misure volte ad eliminare 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.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano per il triennio 2021-2023 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il Piano 2021-2023 si pone in continuità con il precedente Piano 2020-2022 ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole "iniziative") 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.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Grazie alle segnalazioni del CUG, il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'Unione dei Comuni ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti, e in particolare attraverso il rinnovo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con Delibera di Giunta n. 16 del 27/02/2020, con la quale si sono approvate le risultanze delle nomine dei componenti, come predisposto dalla Conferenza degli Enti del Servizio Associato Pari Opportunità.

L'Amministrazione ha puntualmente approvato annualmente i Piani delle azioni positive. Questi sono pubblicati nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

Il Piano delle Azioni Positive viene approvato dalla Giunta a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi del Piano e della consultazione degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori, della Consiglieria di parità competente territorialmente.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, l'Unione dei Comuni Valdichiana Senese armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale 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 ed alle dimensioni dell'Ente.

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2020

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:

DONNE N. 18

UOMINI N. 5

A questi vanno aggiunti **n. 1** dirigente uomo a tempo determinato per un **totale di n. 23** dipendenti:

Personale a tempo indeterminato suddiviso per Area:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area Contabile e del Personale		5	5
Area Tecnica	1	5	6
Area Amministrativa	4	8	12
TOTALE	5	18	23

Personale a tempo indeterminato per categoria e genere:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A1	0	0
A2	0	0
A3	0	0
A4	0	0
B1	0	0
B2	0	0
B3	0	0
B3/B4	0	2
B5	0	0
B3/B6	0	1
C1/C1	0	5
C1/C2	1	0

C1/C3	1	3
C1/C4	0	2
C1/C5	0	1
D1/D1	0	1
D1/D2	0	1
D1/D3	2	0
D1/D4	1	2
D3/D4	0	0
Segretario	0	0
Dirigente T.D	1	0
TOTALE	6	18

Personale a tempo indeterminato per genere e orario di lavoro:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	4	7
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	11	13
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	3	3
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO AL 31/12/2020

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

DONNE N.

UOMINI N. 3

Personale a tempo determinato suddiviso per Area:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area Contabile e del Personale	1	0	1
Area Tecnica	1	0	1
Area Amministrativa	1	0	1
TOTALE	3	0	3

Personale a tempo determinato per categoria e genere

CATEGORIA	Uomini	Donne
A1	0	0
A2	0	0
A3	0	0
A4	0	0
B1	0	0
B2	0	0
B3	0	0
B3/B4	0	0
B5	0	0
B3/B6	0	0
C1/C1	0	0
C1/C2	0	0
C1/C3	0	0
C1/C4	0	0
C1/C5	0	0
D1/D1	0	0
D1/D2	0	0
D1/D3	1	0
D1/D4	1	0
D3/D4	0	0

Segretario	0	0
Dirigente T.D	1	0
TOTALE	3	0

Personale a tempo determinato non dirigenziale per genere e orario di lavoro:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	2	0	2
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI

Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend

Forme di lavoro	2020		
	Uomini	Donne	Totale
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Contratto di Collaborazione coordinata e continuativa	0	0	0
Co.Co.Pro	0	0	0

Totale	0	0	0
--------	---	---	---

OBIETTIVI

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 comprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari.

Questo Ente dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile, già presente nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale, verrà sviluppato in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni assunte quotidianamente dai responsabili di area, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Creare maggiori occasioni di incontro e confronto tra i responsabili delle aree e l'amministrazione che consentano uno scambio di opinioni e proposte al fine di creare nei dipendenti, un maggiore senso di appartenenza e condivisione degli obiettivi dell'Ente

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando inoltre piena attuazione alle previsioni del PTPCT, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Con tale obiettivo si mira a contrastare il verificarsi di situazioni conflittuali nell'ambiente di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti finalizzati ad avvilire il dipendente, atti discriminatori o vessatori determinati ad esempio da motivi di salute, religiosi, politici o relativi all'esercizio delle prerogative sindacali.

In tale contesto sarà rafforzato il confronto con il CUG per la messa in opera di azioni condivise nel territorio,

atte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e pertanto:

- promuovere una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi;
- promuovere e svolgere almeno una attività di informazione o di comunicazione tesa alla valorizzazione dell'identità di genere;
- valorizzare le politiche di genere già in atto e promuoverne altre.

Gli obiettivi sopra descritti trovano attuazione attraverso le azioni.

Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluta dare evidenza della multidimensionalità delle stesse.

Infine viene consolidata la relazione con il Piano della Performance in quanto gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive sono integrati nel Piano della Performance e le misure per il conseguimento degli obiettivi sono declinati nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative.

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Azioni:

- Proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a valle dell'emergenza epidemiologica scoppiata nell'anno 2020.
 - Dalla situazione emergenziale occorre evolvere questo strumento che, oltre che politica di conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili". All'uopo potrà essere eventualmente prevista un'indagine sull'utilizzo di tale modalità di lavoro durante il periodo emergenziale e sulle problematiche riscontrate, anche al fine di migliorare tale modalità di lavoro nel suo futuro uso ordinario.
 - Potenziare la piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro). Nel corso dell'anno 2021 entreranno a regime tutti gli applicativi gestionali oggetto della recente gara che operano tutti su piattaforma *cloud*. Da questo punto di vista risulta sicuramente più agevole l'operatività funzionale e organizzativa in lavoro agile.
 - Rafforzare la comunità dei facilitatori digitali per diminuire il divario di competenze digitali in modo da evitare che si creino situazioni di svantaggio, accompagnando le persone che hanno necessità di imparare ad utilizzare nuovi strumenti tecnologici.
 - Definire la tipologia delle attività lavorative che possono essere svolte in modalità agile o da remoto, nonché una verifica logistica per valutare la possibilità di nuove modalità e luoghi di lavoro, anche attraverso accordi con altre PA o con spazi di coworking, al fine di ridurre i tempi di tragitto casa-lavoro o limitare gli spostamenti.
 - Programmare percorsi di formazione a distanza per tutto il personale, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile.
 - Allargare ed estendere la possibilità, anche a fine emergenza, della più ampia flessibilità di orario di lavoro per favorire esigenze familiari su richiesta del dipendente.
 - Agevolare l'utilizzo delle piattaforme di video conferenza, quale strumento ordinario di organizzazione del lavoro.
-

Attori coinvolti:

Destinatari: Dipendenti dell'Unione dei Comuni

Soggetti Attuatori: Amministrazione, Dirigente e Responsabili di Area

Proposta e verifica: CUG

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Azioni:

- Rilevazione del benessere organizzativo con modalità da concordare con il Cug da svolgersi durante il triennio. Il Cug è gestito in forma associata dall'UCVS il cui costo di gestione ricade nell'organizzazione generale del medesimo ente;
- analisi dei risultati della nuova rilevazione sul benessere organizzativo, e valutazione delle criticità riscontrate e proposte operative da attuare, effettuate all'interno dell'attività gestionale dell'ente senza ulteriore spesa organizzativa;
- elaborazione di proposte finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione e adozione di azioni volte ad implementare il benessere organizzativo e ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione, effettuate all'interno dell'attività gestionale dell'ente senza ulteriore spesa organizzativa;
- elaborazione di proposte finalizzate al contrasto di situazioni conflittuali sul posto di lavoro (discriminazioni o trattamenti non paritari nei confronti dei dipendenti che ledono il principio di eguaglianza sostanziale; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente; atti vessatori correlati alla sfera privata; pressioni o molestie sessuali; mobbing);
- previsione di un percorso per coinvolgere i lavoratori nell'affidamento di nuove mansioni all'interno dell'organizzazione, favorendo il passaggio di consegne del patrimonio delle conoscenze e l'acquisizione di nuove competenze, per la riorganizzazione e implementazione dei servizi associati svolti dall'Unione dei Comuni anche per mezzo di processi formativi informatici da svolgersi con le software house affidatarie dei vari programmi informatici;
- Promuovere la formazione continua dei lavoratori e lavoratrici grazie anche alle novità intervenute in materia di spesa per la formazione, per la quale è stato eliminato il limite di cui all'articolo 6, comma 13, del DL 78/2010.

Attori coinvolti:

Destinatari: Dipendenti dell'Unione dei Comuni

Soggetti Attuatori: Amministrazione, Dirigente e Responsabili di Area

Proposta e verifica: CUG

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

Con tale obiettivo si mira a contrastare il verificarsi di situazioni conflittuali nell'ambiente di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti finalizzati ad avvilire il dipendente, atti discriminatori o vessatori determinati ad esempio da motivi di salute, religiosi, politici o relativi all'esercizio delle prerogative sindacali.

In tale contesto sarà rafforzato il confronto con il CUG per la messa in opera di azioni condivise nel territorio, atte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.
-

- Utilizzare nuove funzioni informatiche, sia per gestire con continuità la diffusione di informazioni e conoscenze, che per incoraggiare le interazioni tra le persone attraverso le tecnologie.
- Progettazione e realizzazione di un questionario per sviluppare i servizi della Intranet aziendale affinché possano rispondere alle esigenze delle persone che lavorano per l'Ente.
- Implementazione della formazione interna dei dipendenti attraverso la predisposizione di corsi.

Attori coinvolti:

Destinatari: Dipendenti dell'Unione dei Comuni

Soggetti Attuatori: Amministrazione, Dirigente e Responsabili di Area

Proposta e verifica: CUG

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

L'Unione dei Comuni Valdichiana Senese si impegna a garantire le risorse necessarie, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2021-2023 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG, ai sensi dell'art. 9 comma 2 lettera c) del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia", di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e viene pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

Il piano ha durata triennale e viene approvato, ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006, dalla Giunta dell'Unione, e inviato al CUG e la Consigliera Provinciale di Parità

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG, dei CdF e del personale.
