

Allegato alla deliberazione Giunta Unione n. _____ del _____

**PIANO DI AZIONI POSITIVE
2020/2022**

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

UNIONE DEI COMUNI VALDICHIANA SENESE

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Unione dei Comuni della 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.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza e 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 sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246"* riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 *"Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"*, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"*.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

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.

Richiamata inoltre la recente Direttiva 03/02/2017, n. 1 - Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con la quale si richiama l'attenzione delle pubbliche amministrazioni e dei singoli dipendenti nella propria attività di erogazione dei servizi alla collettività, sulla necessità di assumere azioni positive, comportamenti collaborativi o comunque di non adottare atti che ostacolino le esigenze di allattamento.

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 AL 31/12/2019

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:

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. 17

UOMINI N. 7

A questi vanno aggiunti n. 1 dirigente uomo a tempo determinato per un **totale** di n. 25 dipendenti:

Personale a tempo indeterminato suddiviso per Area:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area Contabile e del Personale	1	5	6
Area Tecnica	1	6	6
Area Amministrativa	5	6	11
TOTALE	7	17	24

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

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	4
C1/C2	1	1
C1/C3	3	3
C1/C4	0	1
C1/C5	0	1
D1/D1	0	1
D1/D2	0	1
D1/D3	3	0
D1/D4	0	2
D3/D4	0	0
Segretario	0	0
Dirigente T.D	0	0
TOTALE	7	17

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO
DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE (escluso dirigente TD) :**

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	4	10	14

Posti di ruolo a part-time	1	0	1
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

SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI

Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend

Forme di lavoro	2019		
	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

Si è provveduto a:

- dare informazione e divulgazione a tutti i dipendenti mediante pubblicazione nel sito del Piano delle Azioni Positive;

- Pubblicazione nel sito di normative, disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità;
- Adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali e sua pubblicazione nel sito internet dell'Unione;
- Proseguire con il un punto di ascolto del Cug mediante la creazione di casella di posta elettronica appositamente dedicata a cui il personale possa inviare pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte dello stesso, per garantire una risposta in tempo reale alle eventuali problematiche emerse ed un aggiornamento adeguato e condiviso del piano triennale delle azioni positive in ottica di miglioramento continuo.
- Le posizioni apicali tengono conto del principio di pari opportunità (un uomo e una donna)
- Per eventuali assunzioni che l'unione intenderà programmare, sarà rispettato il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006) e sarà osservato il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato

Le azioni previste per il triennio sono:

- 1) Benessere organizzativo.**
- 2) Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.**
- 3) Rispetto della dignità e della libertà delle persone e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, assumendo azioni positive, comportamenti collaborativi o comunque di non adottare atti che ostacolino le esigenze di allattamento.**
- 4) Conciliazione fra vita lavorativa e privata anche mediante il lavoro agile.**

Obiettivo 1 - Benessere organizzativo

Prevedere nell'arco del triennio l'elaborazione di un nuovo questionario da distribuire ai dipendenti, in continuità ed aggiornamento con quello già distribuito nell'anno 2013.

Tale questionario sarà elaborato dal CUG e le risultanze del questionario saranno state rese note a tutto il personale e all'amministrazione in modo da dirimere le principali criticità riscontrate nell'ambito lavorativo.

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.

Azioni:

Azioni:

- ulteriore 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; il Costo di tale azione è pertanto ricompreso nei vari impegni economici assunti dal Comune di Trequanda.
- 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.

Destinatari

Dipendenti dell'Unione dei Comuni

Soggetti Attuatori

Amministrazione

Dirigenti e Responsabili di area

Proposta e verifica

Cug

Obiettivo 2 – Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale

Con tale obiettivo si mira consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, tenendo conto delle esigenze di ogni settore e consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Azioni:

Destinatari

Dipendenti dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese

Soggetti Attuatori

Amministrazione

Dirigenti e Responsabili Uffici e servizi

Proposta e verifica

CUG

Obiettivo 3 - Rispetto della dignità e della libertà delle persone e 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.

Azioni:

Destinatari

Dipendenti dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese

Soggetti Attuatori

Amministrazione

Dirigenti e Responsabili Uffici e servizi

Proposta e verifica

CUG

Obiettivo 4 - Conciliazione fra vita lavorativa e privata anche mediante il lavoro agile

L'Unione dei Comuni Valdichiana Senese si impegna a mettere a punto azioni finalizzate a soddisfare i bisogni di conciliazione dei dipendenti legati ad esigenze di cura e assistenza ai figli e ai familiari, prendendo in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'Amministrazione con quelle dei dipendenti.

L'Amministrazione si impegna a dare informazione al Cug nei casi previsti dalle norme vigenti per l'informazione dovuta nei confronti delle Rsu e delle organizzazioni sindacali territoriali.

Al fine di dare sviluppo all'azione in argomento, nel CDI dell'UCVS 2019/2021 è stato disciplinato, rispettivamente, il telelavoro ed il lavoro agile (cd. Smart working).

Azioni:

Nel corso dell'anno 2019 si è tenuto conto delle richieste pervenute dalle lavoratrici/lavoratori in merito alle esigenze personali.

Nel corso del triennio 2020/2022 l'unione dei Comuni si impegna a tenere in considerazione le esigenze delle lavoratrici e lavoratori che si trovino in particolari situazioni di disagio, sempre nel rispetto dell'obbligo contrattuale, mediante le seguenti azioni:

- Verifica della possibilità di revisione della regolamentazione del part-time garantendo ai
-

- dipendenti uniformità di trattamento a prescindere dal settore di appartenenza;
- attuazione, a richiesta del dipendente di quanto previsto nel CDI 2019/2021 della disciplina del telelavoro e del lavoro agile (cd. Smart working);
 - Verifica della sostenibilità organizzativa di forme particolari di flessibilità oraria, nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale, in caso di esigenze familiari e personali,-
 - Promuovere azioni all'interno di ogni area per favorire l'accompagnamento del dipendente e l'aggiornamento professionale, al rientro da lunghi periodi di assenza, il personale dell'Ente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità. Si dovrà prevedere, al momento del rientro, un periodo di affiancamento e di formazione che consenta al dipendente di riacquisire il bagaglio professionale utile e necessario per sostenerne l'attività;
 - Ricognizione degli strumenti attualmente presenti (regolamenti interni, istituti contrattuali applicati etc.) per conciliare tempi di vita e tempi professionali;
 - informazione e diffusione della conoscenza attraverso la predisposizione di un kit informativo delle nuove norme in materia di congedi parentali;
 - Introduzione dell'istituto del telelavoro sulla base di una regolamentazione condivisa.

Destinatari

Dipendenti dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese

Soggetti Attuatori

Amministrazione

Dirigenti e Responsabili Uffici e servizi

Proposta e verifica

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
