

Allegato alla deliberazione Giunta Unione n. ____ del _____

**PIANO DI AZIONI POSITIVE
2016/2018**

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

UNIONE DEI COMUNI VALDICHIANA SENSESE

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.

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 31/12/2015

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. 14

UOMINI N. 10

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

Persnale a tempo indeterminato suddiviso per Area:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area Contabile e del Personale	1	5	6
Area Tecnica	5	3	8
Area Amministrativa	4	6	10
TOTALE	10	13	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/B3	0	2
B4	0	0
B5	0	0
B3/B6	0	1
C1	3	1
C2	1	2
C3	2	2
C4	0	1
C5	0	0
D1	1	1
D2	0	1
D1/D3	3	0
D1/D4	0	2
D3/D4	0	1
Segretario	0	0
Dirigente T.D	1	0
TOTALE	11	14

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO
DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	5	9
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	5	6	11

Posti di ruolo a part-time	1	0	1
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	2	2
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
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	2007		
	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

In accordo con quanto previsto dalla normativa sopra citata ed in continuità con il precedente piano 2013-2015, il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2016/2018 è finalizzato a favorire l'attuazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente, a favorire l'esercizio dei diritti di pari opportunità per donne ed uomini nonché dell'assenza di ogni forma di discriminazione perseguendo i seguenti obiettivi:

1. **Benessere organizzativo**
2. **Rispetto della dignità e della libertà delle persone e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**
3. **Conciliazione fra vita lavorativa e privata**

Obiettivo 1 - Benessere organizzativo

Nel 2013 si è provveduto alla somministrazione a tutto il personale dell'ente del questionario di rilevazione del benessere organizzativo.

Entro la fine di tale annualità è stata effettuata l'elaborazione e la rappresentazione dei dati risultanti dalle risposte fornite dai dipendenti.

Le risultanze del questionario sono state rese note a tutto il personale e pubblicate sul sito internet dell'Amministrazione.

Azioni:

- analisi degli esiti dell'indagine, individuazione delle criticità e predisposizione delle proposte di miglioramento per il superamento delle criticità emerse, con il coinvolgimento del Cug;
 - 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;
 - 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);
 - ulteriore rilevazione del benessere organizzativo con modalità da concordare con il Cug.
- 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.
 -

Destinatari

Dipendenti dell'Unione dei Comuni

Soggetti Attuatori

Amministrazione

Dirigenti e Responsabili di area

Proposta e verifica

Cug

Obiettivo 2 - 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.

Azioni:

- Link di accesso al CUG da ogni sito del comune
- 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;
- Potenziamento del ruolo e dell'azione del Cug attraverso la promozione dello stesso all'interno dell'ente;
- Attivazione 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 personale, in modo da potere 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;

Destinatari

Dipendenti dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese

Soggetti Attuatori

Amministrazione

Dirigenti e Responsabili Uffici e servizi

Proposta e verifica

CUG

Obiettivo 3 - Conciliazione fra vita lavorativa e privata

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.

Azioni:

- Verifica della possibilità di revisione della regolamentazione del part-time garantendo ai dipendenti uniformità di trattamento a prescindere dal settore di appartenenza;
- 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;
- Studio di fattibilità di posizioni di telelavoro con il coinvolgimento del Cug;

Destinatari

Dipendenti dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese

Soggetti Attuatori

Amministrazione

Dirigenti e Responsabili Uffici e servizi

Proposta e verifica

CUG

Obiettivo 4 - Somministrazione del nuovo questionario predisposto dal CUG.

Durata del piano e sua procedura di approvazione

Il piano ha durata triennale e viene approvato, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 198/2006, dalla Giunta dell'Unione, sentiti la RSU, il Comitato Unico di Garanzia e la Consigliera Provinciale di Parità