



## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020-2022

### Premessa:

Il termine pari opportunità si riferisce alla parità di trattamento tra le persone e alla parità tra uomini e donne negli ambiti del lavoro, della formazione e dell'istruzione, nell'accesso alle cure sanitarie e ai beni e ai servizi in generale.

Per parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata sul genere, l'appartenenza etnica, il credo religioso o le convinzioni personali, le disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi suindicati, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga; sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio tali persone rispetto ad altre.

Il quadro giuridico antidiscriminatorio dell'UE si compone di alcune direttive che vietano le discriminazioni in materia di lavoro, formazione, assistenza sanitaria, prestazioni sociali, istruzione, accesso a beni e servizi, sebbene con tutele differenti in base ai fattori di rischio di discriminazione.

L'efficacia della protezione giuridica è assicurata anche dalle misure di accompagnamento: formazione, collegamento in rete, sensibilizzazione e diffusione, ecc.

L'obiettivo di tutti gli interventi è quello di far accrescere la *capacity building* di tutti gli attori dei territori in convergenza con responsabilità e competenze nella programmazione di interventi rivolti alle persone e ai sistemi sui temi delle pari opportunità in generale e, in particolare, su quello della conciliazione dei tempi di vita e delle relazioni che tale tema ha rispetto ad una maggiore partecipazione da parte delle donne al mercato del lavoro.

### Le Fonti Normative:

La legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato lavoro") prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano *"al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la funzione pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni"*(art. 57, comma 1).

Il CUG del Comune di Poggibonsi si è insediato in data 6/08/2011 e nella sua prima riunione è stato approvato il “*Regolamento interno di funzionamento del CUG*”.

Nella stessa seduta viene esaminato ed approvato all'unanimità il primo Piano Triennale delle Azioni Positive 2011-2013 del Comune di Poggibonsi, finalizzato a favorire l'integrazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente ed a favorire l'esercizio dei diritti di pari opportunità per donne e uomini.

Il Piano suddetto è stato successivamente approvato ed adottato dalla Giunta Comunale, con atto deliberativo n° 327 del 28/12/2011. Da lì in poi annualmente è stato predisposto apposito PAP.

Per le fonti normative attuali facciamo riferimento alla Direttiva Ministeriale n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche” (CUG) con la quale, oltre a riepilogare il quadro generale di riferimento, vengono riscritti gli adempimenti delle Pubbliche Amministrazioni in merito all'attuazione ed al monitoraggio delle norme in materia di pari opportunità.

Nell'ambito di ciascuna pubblica amministrazione, le indicazioni fornite dalla nuova direttiva sono destinate, in particolare:

- ai vertici delle amministrazioni;
- ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro;
- ai dirigenti pubblici;
- a chiunque abbia responsabilità organizzative e di gestione del personale;
- agli Organismi Indipendenti di Valutazione – O.I.V. ( o Nuclei di Valutazione).

Si richiamano pertanto tutte le normative citate nella Direttiva sopra menzionata e costituisce riferimento, a questo atto, anche tutta la normativa Internazionale ed Europea, la normativa Regionale e i Documenti di interesse riportati in premessa del Protocollo fra la Procura presso il Tribunale di Siena, la Prefettura di Siena e i Comuni dell'Altavaldelsa di Casole d'Elsa, Colle di Val d'Elsa, Poggibonsi, Radicondoli e San Gimignano siglato in data 25/11/2019 contro la violenza di genere, che si allega al presente atto (allegato A).

### *Il Piano delle Azioni Positive (P.A.P)*

Il Piano di Azioni Positive ha come scopo il mantenimento e lo sviluppo di misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere e che di fatto impedisca il godimento pieno dei diritti umani e delle libertà fondamentali.

Le azioni positive devono incentivare:

- l'eliminazione delle disparità nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- superare situazioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed nei livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Le azioni positive 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.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità sia nello svolgimento del lavoro quotidiano e nelle opportunità di carriera professionale. Accanto ai predetti obiettivi si collocano nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

### Il P.A.P. 2020-2022

Il Piano triennale di Azioni Positive 2020-2022, in uno spirito di continuità con il precedente Piano 2017-2019, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e discriminazione e favorire il benessere organizzativo all'interno dell'Ente.

Per i dati sul personale del Comune di Poggibonsi si rinvia all'allegato 1) , allegato al presente atto e debitamente compilato dall'Ufficio personale, come previsto dalla Direttiva Ministeriale 2/2019.

Per dare un'idea del personale coinvolto , si riportano alcuni dati generali al 31/12/2018:

Categoria D	Categoria C	Categoria B
Donne: 25	Donne: 46	Donne: 39
Uomini: 11	Uomini: 23	Uomini: 24
Totale 36 dipendenti	Totale 69 dipendenti	Totale 63 dipendenti

Per un totale di n. 170 dipendenti di cui 112 donne e 58 uomini.

Dal 21/06/2016 Il Segretario Generale è una donna.

La presenza dei Dirigenti a tempo indeterminato al 31/12/2018 non mostra la reale capacità del Comune di Poggibonsi a causa dei recenti pensionamenti, infatti a quella data la presenza in servizio è di un solo dirigente donna a fronte dei 5 presenti in organico. Per i dirigenti a tempo determinato invece sono presenti al 31/12/2018 n. 2 unità di cui un uomo ed una donna. Alla data attuale n. 2 dirigenti a tempo indeterminato di cui un uomo ed una donna.

## OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

### Piano triennale 2020-2022

<p>A) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.</p>	<p><b>1.</b> 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.</p>
	<p><b>2.</b> Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si continua ad impegnare a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.</p>
	<p><b>3.</b> Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Poggibonsi continua a valorizzare attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.</p>
	<p><b>4.</b> Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, continua l'impegno di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.</p>
<p>B) Formazione e riqualificazione del personale.</p>	<p><b>1.</b> Sarà proposto un percorso di formazione specifico sulla violenza di genere per gli operatori della Polizia Municipale;  <b>2.</b> I Piani di formazione dovranno continuare a tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; ciò significa che dovrà essere valutata la 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.</p>
	<p><b>3.</b> Continuerà ad essere data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.</p>

	<p>4. Il Comune continuerà ad impegnarsi per assicurare a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale e per offrire nuovi stimoli.</p>
	<p>4. Si continuerà ad utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazione di genere.</p>
<p>C) Conciliazione e flessibilità orarie.</p> <p>Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:</p>	<p>1. Compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica, sarà fatto ogni sforzo per facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato,</p>
	<p>2. Conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, compatibilmente con le esigenze organizzative dei servizi legate anche ad offrire servizi in orari significativi per i cittadini (vedi URP, Polizia Municipale e insegnanti, educatori ed esecutori cioè tutti i soggetti coinvolti in servizi al cittadino).</p>
	<p>3. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno continuare ad essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio, potrà essere valutata la eventuale la possibilità di attivare il telelavoro.</p>
<p>D) Sicurezza e benessere sul luogo di lavoro.</p>	<p>1. E' presente il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo.</p>
	<p>2. E' presente il Responsabile Esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione.</p>
	<p>3. Si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi in/formativi. Sarà data particolare importanza alla costruzione di un Documento di Valutazione Rischi che possa tener conto dell'ottica di genere.</p>
	<p>4. L'ente si impegnerà a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche</p>

	<p>in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni, al fine di tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato sui principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.</p>
<p>E) Diffusione delle informazioni sulle pari opportunità.</p>	<p><b>1.</b> Il presente Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune ed inviato a tutti i dipendenti.</p>
	<p><b>2.</b> Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune di Poggibonsi, con espressa indicazione ai Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto.</p>
	<p><b>3.</b> Particolare importanza verrà data all'informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle molestie sessuali e del mobbing, attraverso comunicazioni e approfondimenti. A tal fine saranno intensificati i rapporti tra il C.U.G. e il Centro Pari Opportunità (CPO) per costruire percorsi informativi/formativi su tali tematiche, anche attraverso materiale cartaceo, sito istituzionale, comunicazioni ai singoli dipendenti.</p>
	<p><b>4.</b> Sarà riproposta, anche su espressa indicazione di alcuni componenti del C.U.G., una informativa sul ruolo dei genitori e dei dipendenti con genitori anziani o con problematiche sanitarie, sul possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare anche con l'utilizzo di strumenti e metodi innovativi per la sensibilizzazione, compreso l'invio di materiali (brochure) , link e quant'altro sui servizi e opportunità presenti.</p>
	<p><b>5.</b> Costante aggiornamento sul portale online dedicato ai dipendenti (portale Sigma), delle cartelle relative alle informazioni sul personale riguardanti i vari tipi di permesso e di congedo anche per lavoratori disabili, invalidi e per lavoratori che assistono familiari con disabilità, come di tutto il materiale informativo relativo al CUG.</p>

Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, progetti, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, che potranno essere oggetto di un aggiornamento del presente piano oppure potranno costituire spunto per procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

Si dichiara di allegare al presente piano:

- a) Protocollo tra la Procura, la Prefettura ed i Comuni dell'Altavaldelsa contro la violenza di genere (allegato A);
- b) All. 1) alla direttiva n. 2/2019 debitamente compilato dal Servizio Personale;
- c) All. 2) alla direttiva n. 2/2019 debitamente compilato dal C.U.G.