



COMUNE DI TORRITA DI SIENA

Provincia di Siena

Affari Generali - Risorse Umane
Sistemi Informativi - CED

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2016 / 2018

Fonti normative di riferimento

Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"

Legge 28 novembre 2005, n. 246 "Semplificazione e riassetto normativo per l'anno 2005"

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e succ. mod. ed int., recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246"

Premessa

La Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" - interamente confluita nel D.Lgs. 198/2006 e succ. mod. ed int. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", rappresenta una svolta significativa nelle politiche in materia di pari opportunità, tanto da essere classificata come una degli impianti normativi più avanzati a livello europeo.

Il percorso che ha tradotto i principi di parità formale sanciti con la Legge 9 dicembre 1977, n. 903, in azioni finalizzate alla parità sostanziale di cui alla Legge 10 aprile 1991, n. 125, è stato caratterizzato da:

- istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile
- obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile
- mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile
- istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo / donna

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e succ. mod. ed int., recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" all'art. 48 dispone:

"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, [...] predispongono piani 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il



COMUNE DI TORRITA DI SIENA

Provincia di Siena

Affari Generali - Risorse Umane
Sistemi Informativi - CED

riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile e' accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. 2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, quello 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

Nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125, il D.Lgs. 198/2006 e succ. mod. ed int., 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 ed 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 annientare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta; sono misure "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea l'importanza del ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un'azione propositiva e propulsiva ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Rilevando l'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle Leggi in materia di pari opportunità, il Comune di Torrita di Siena armonizza la propria attività al perseguimento ed 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 non rappresenta semplicemente un adempimento ad un obbligo di Legge, ma si presenta come strumento operativo per favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle



COMUNE DI TORRITA DI SIENA

Provincia di Siena

Affari Generali - Risorse Umane
Sistemi Informativi - CED

condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente ed alla posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento ai seguenti ambiti:

- partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- studi e analisi quantitative e qualitative sulle condizioni delle donne per settore professionale;
- individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- analisi degli orari e delle formule di flessibilità esistenti;
- utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promozione della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- collaborazione con il CUG che presenterà all'Ente le esigenze e le azioni specifiche da avviare.

Pertanto la gestione del personale e delle misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

L'organico del Comune

Nella elaborazione del Piano Triennale delle Azioni Positive (triennio 2016/2018) non è possibile prescindere dall'analisi dell'organico del Comune.

Fotografia del personale alla data del 31 dicembre 2015

Dipendenti a tempo indeterminato : numero complessivo 40 di cui 21 donne e 19 uomini a questi si aggiunge n. 1 uomo - funzionario a tempo determinato - ed n.1 uomo - segretario comunale - per un totale complessivo di n. 21 dipendenti uomini.



COMUNE DI TORRITA DI SIENA

Provincia di Siena

Affari Generali - Risorse Umane
Sistemi Informativi - CED

Personale a tempo indeterminato suddiviso per aree

Area	Uomini	Donne	Totale
Area Amministrativa	2	12	14
Area Tecnica	14	4	18
Area Economico-Finanziaria	1	3	4
Corpo Associato Polizia Municipale	2	2	4
Totale	19	21	40

Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale

Categoria / Pos. econ.	Uomini	Donne
A / A3	0	2
B1 / B3	2	0
B1 / B4	2	1
B1 / B5	1	3
B3 / B3	3	0
B3 / B4	1	0
B3 / B5	2	1
B3 / B6	1	0
B3 / B7	3	0
C / C1	2	2
C / C3	1	5
C / C4	0	1
C / C5	0	3
D1 / D1	0	2
D1 / D3	1	1
Totale	19	21
Funzionario D3 ex art. 110 c.2	1	
Segretario Comunale	1	



COMUNE DI TORRITA DI SIENA

Provincia di Siena

Affari Generali - Risorse Umane

Sistemi Informativi - CED

Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro

Categoria D	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	1	3	4
Posti di ruolo part-time	0	0	0
Categoria C	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	3	10	13
Posti di ruolo part-time	0	1	1
Categoria B	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	15	5	20
Posti di ruolo part-time	0	0	0
Categoria A	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	0	2	2
Posti di ruolo part-time	0	0	0

Al fine di ottemperare a quanto previsto dalla normativa citata in premessa ed in continuità con il precedente Piano (2014 / 2016) approvato con la Delibera n. 176 assunta dalla Giunta Comunale nella seduta del 24 ottobre 2014, il presente Piano triennale di Azioni Positive 2016 / 2018 è finalizzato a favorire l'attuazione del principio della parità nelle politiche di gestione delle risorse umane, ed orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro, promuovendo politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata e consolidando quanto già attuato.

Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, in un'ottica di continuità, il Comune

si ispira ai seguenti *principi*:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli
- Azioni Positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità

In questa ottica, gli obiettivi da perseguire nel triennio sono:

- tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti



COMUNE DI TORRITA DI SIENA

Provincia di Siena

Affari Generali - Risorse Umane
Sistemi Informativi - CED

- c. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti
- d. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché siano favorite le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale tenendo conto delle condizioni specifiche di uomini e donne
- e. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro
- f. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera soprattutto nelle posizioni lavorative medio-alte
- g. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari
- h. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

In particolare, nel triennio, confermando quanto già stabilito negli scorsi anni, sono evidenziati i seguenti obiettivi:

1. Benessere organizzativo

A seguito della costituzione in forma associata con l'Unione dei Comuni della Valdichiana Senese, del CUG - *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*, nel corso dell'anno 2013 è stato somministrato al personale dell'Ente un questionario di rilevazione avente ad oggetto lo stato di attuazione 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.

Nello specifico i dati rilevavano quanto di seguito riportato:

"[...] sono stati analizzati n. 44 questionari e l'ambito prevalente è l'ambito n. 6 - sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle PO seguono, nell'ordine:

l'ambito n. 2 - adozione di un codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, morali, psicologiche e le discriminazioni;

l'ambito n. 1 - studi ed indagini a sostegno della promozione delle PO

l'ambito n. 3 - accesso al lavoro/assunzioni/permanenza/progressione di carriera

l'ambito n. 4 - formazione e aggiornamento

l'ambito n. 5 - organizzazione del lavoro e conciliazione [...]"



COMUNE DI TORRITA DI SIENA

Provincia di Siena

Affari Generali - Risorse Umane
Sistemi Informativi - CED

Azioni

- Analisi dell'esito dell'indagine, individuazione delle criticità e predisposizione delle proposte di miglioramento per il superamento delle criticità emerse, con il coinvolgimento del CUG - *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*;
- elaborazione di proposte finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione ed 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 - *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*;
- previsione di un percorso per coinvolgere i dipendenti nell'affidamento di nuove mansioni all'interno dell'organizzazione, favorendo il passaggio di consegne del patrimonio delle conoscenze e l'acquisizione di nuove competenze.

Soggetti e Uffici coinvolti: Segretario Comunale – Responsabili Aree funzionali - Servizio Risorse Umane.

Destinatari: Dipendenti dell'Ente.

2. Rispetto della dignità e della libertà delle persone e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

L'obiettivo è finalizzato a contrastare il verificarsi di situazioni conflittuali nell'ambiente di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti che mirano ad avvilire il dipendente, atti discriminatori o vessatori motivati, a titolo esemplificativo, da preclusioni di carattere religioso, politico o afferenti all'esercizio di prerogative sindacali.

Azioni

- attivazione nel sito istituzionale del Comune di un link per accesso diretto al CUG - *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*, con indirizzamento diretto alla casella di posta elettronica appositamente dedicata;
- informazione e divulgazione ai dipendenti del Piano delle Azioni Positive nel livello di riferimento della sezione '*Amministrazione Trasparente*';



COMUNE DI TORRITA DI SIENA

Provincia di Siena

Affari Generali - Risorse Umane
Sistemi Informativi - CED

- divulgazione a mezzo di pubblicazione nel sito istituzionale delle normative, disposizioni e aggiornamenti sul tema delle pari opportunità;
- adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali e pubblicazione nel sito internet istituzionale nel livello di riferimento della sezione '*Amministrazione Trasparente*';
- coordinamento con il ruolo e l'azione del CUG - *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* - costituito in forma associata con l'Unione dei Comuni della Valdichiana Senese;

Soggetti e Uffici coinvolti: Amministratori - Segretario Comunale - Responsabili Aree funzionali

Destinatari: Dipendenti dell'Ente.

3. Conciliazione fra vita lavorativa e privata

La finalità immediata è quella di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Le finalità strategiche puntano a potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, nonché di realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azioni

- consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate in collaborazione con il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.
- prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi 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.



COMUNE DI TORRITA DI SIENA

Provincia di Siena

Affari Generali - Risorse Umane
Sistemi Informativi - CED

- raccolta di informazioni e di normative riferite ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

Soggetti e Uffici coinvolti: Segretario Comunale - Responsabili Aree funzionali – Servizio Risorse Umane.

Destinatari: Dipendenti con problemi familiari e/o personali, dipendenti con part-time, dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

4. Sviluppo carriera e professionalità

L'obiettivo è finalizzato a promuovere opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità, sia per il personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

La finalità strategica è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire la valorizzazione della professionalità acquisita e maturata

Azioni

- collaborare con il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* previsto dal CCNL e dalla normativa vigente nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1 aprile 1999 al fine di garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione dei dipendenti in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

In particolare, per gli obiettivi più rilevanti:

- programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
- 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 discriminazioni di genere;
- affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione



COMUNE DI TORRITA DI SIENA

Provincia di Siena

Affari Generali - Risorse Umane
Sistemi Informativi - CED

e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile;

Soggetti e Uffici coinvolti: Segretario Comunale – Responsabili Aree funzionali – Servizio Risorse Umane

Destinatari: Dipendenti dell'Ente

Durata del Piano

Il presente piano ha validità per il triennio 2016 / 2018. E' pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente e nel livello di riferimento della sezione '*Amministrazione Trasparente*'.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso il Servizio Risorse Umane pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere - alla scadenza - ad un adeguato aggiornamento.

Monitoraggio ed aggiornamento

Nel periodo di vigenza potranno essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune in collaborazione con il CUG - *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* dell'Unione dei Comuni della Valdichiana senese.

Il Piano sarà comunicato all'Unione dei Comuni della Valdichiana senese, al Comitato Unico di Garanzia, alle Organizzazioni Sindacali ed alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.