

COMUNE DI SAN GIMIGNANO
Provincia di Siena

Piano Triennale Azioni Positive 2021-2023

Premessa

Il presente Piano di azioni positive reca gli aggiornamenti per il triennio 2021-2023, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della performance il Piano Triennale va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il presente Piano è rivolto a promuovere nell'ambito del Comune l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni, 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."

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2020-2022 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere nell'ambito del comune l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Normativa di riferimento

- Dlgs. n.165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- Dlgs. n.198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246";
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- Dlgs. n. 81/2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- Dlgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Legge n. 183/2010 ed in particolare l'art. 21 che prevede "Specifiche misure atte a garantire le pari opportunità, il benessere di chi lavora e l'assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche;
- Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità in materia di "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"
- Direttiva 2 del 26/06/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità in materia di "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nella Amministrazioni Pubbliche;

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comitato Unico di garanzia del Comune di San Gimignano per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dall'art. 48 del 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.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, 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 e 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.

Il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) 2021-2023 del Comune di San Gimignano rappresenterà, insieme ai PAP dei trienni precedenti, un valido strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

I Comitati Unici di Garanzia (CUG) delle amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano si definiranno modalità e strumenti per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Alcuni dati sul personale dipendente del Comune di San Gimignano

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere, dell'Amministrazione.

Di seguito si riporta una fotografia aggiornata al 31.12.2020 del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato (inclusi i dirigenti ed il segretario comunale) del Comune di San Gimignano.

	TOTALE	UOMINI	%	DONNE	%
PERSONALE COMPLESSIVO	78	34	43,59%	44	54,41%
DIRIGENTI (incluso il segretario comunale)	4	2	50,00%	2	50,00%
TITOLARI DI P.O.	4	1	25,00%	3	75,00%
CATEGORIA D	10	4	40,00%	6	60,00%
CATEGORIA C	20	9	45,00%	11	55,00%
CATEGORIA B	40	18	45,00%	22	55,00%
PERSONALE PART TIME	4	1	25,00%	3	75,00%
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	4	1	25,00%	3	75,00%

In sintesi, il personale di genere femminile è in numero maggiore rispetto a quello maschile in tutte le categorie professionali, comprese quelle più elevate; anche per quanto riguarda le P.O. su 4 posizioni, 3 risultano ricoperte da donne. Nel corso dell'anno 2019, a seguito delle nuove procedure selettive indette per gli incarichi dirigenziali a tempo determinato a seguito dell'insediamento della nuova amministrazione, si è registrata inoltre una novità anche nell'area della dirigenza con l'assunzione di una dirigente donna.

Per quanto riguarda invece l'analisi del personale per coorti di età la situazione complessiva dell'ente evidenzia la mancanza di personale sotto la soglia dei 30 anni in tutte le categorie dell'ente. A tal fine l'ente con la programmazione di fabbisogno 2020-2022 ha previsto l'attivazione di 5 contratti di formazione e lavoro. L'emergenza sanitaria ha bloccato le procedure concorsuali in ponte e le stesse dovrebbero essere espletate nel corso del 2021. Questo il quadro di sintesi del personale dell'ente in relazione all'età:

	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
DIRIGENTI						
Meno di 30 anni						
31- 40			1	50%	1	25%
41 -50						
Oltre 50	2	100%	1	50%	3	75%
Totale Personale	2	100%	2	100%	4	100%
TITOLARI DI P.O.						
Meno di 30 anni						
31- 40						
41 -50	1	100%	1	33%	2	50%
Oltre 50			2	67%	2	50%
Totale Personale	1	100%	3	100%	4	100%
CATEGORIA D						
Meno di 30 anni						
31- 40	2	50%			2	20%
41 -50	1	25%	5	83%	6	60%
Oltre 50	1	25%	1	17%	2	20%
Totale Personale	4	100%	6	100%	10	100%
CATEGORIA C						
Meno di 30 anni						
31- 40						
41 -50	6	67%	4	36%	10	50%
Oltre 50	3	33%	7	64%	10	50%

Totale Personale	9	100%	11	100%	20	100%
CATEGORIA B	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni						
31- 40			2	9%	2	5%
41 -50	5	28%	7	32%	12	30%
Oltre 50	13	72%	13	59%	26	65%
Totale Personale	18	100%	22	100%	40	100%

PERSONALE COMPLESSIVO	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni						
31- 40	2	6%	3	7%	5	6%
41 -50	13	38%	17	39%	30	38%
Oltre 50	19	56%	24	55%	43	55%
Totale Personale	34	44%	44	56%	78	100%

LINEE GENERALI D'INTERVENTO DEL PIANO

Come si vede dalla tabella, le donne, su cui gravano in misura prevalente gli impegni di cura familiare, rappresentano oggi il 56,00% del personale dell'ente. Tale percentuale, sostanzialmente stabile rispetto a quanto rappresentato lo scorso anno ma comunque indicativa di una netta preponderanza di genere femminile nella composizione dell'organico, rende ragione della necessità di continuare a promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie.

Le misure contenute nel piano, pertanto, consistono in iniziative di welfare dirette a migliorare non solo la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, ma altresì quelle della donna lavoratrice.

L'attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, non solo dunque a quelli di welfare più specificamente dedicati alle donne, in quanto, essendo la maggior parte dei lavoratori di sesso femminile, di fatto, i beneficiari – diretti o indiretti – di tutti gli obiettivi risultano essere proprio le donne lavoratrici o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari. Per questo motivo anche il tema dello smart working e quello del sostegno ai dipendenti in condizione di fragilità, si inseriscono anch'essi nella complessiva azione di sostegno alla famiglia ed alle persone in condizioni di fragilità.

Sulla base di tali premesse, pertanto sono individuate le seguenti linee generali d'intervento:

1. garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale ed in occasione di mobilità;
2. promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
3. promozione, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale, di una cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Principali risultati raggiunti con il Piano delle Azioni Positive 2020

Da marzo 2020, inizio dell'emergenza sanitaria covid-19, è emersa la necessità di sviluppare speditamente per i dipendenti la modalità del lavoro agile in armonia con le disposizioni normative nazionali (D.L. N. 34/2020, convertito, con modificazioni dalla L. N. 77/2020).

In prima analisi, l'Ente ha individuato la tipologia delle attività lavorative che possono essere svolte in modalità agile nonché ha potenziato le piattaforme tecnologiche con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo (G.C. n. 33/2020, G.C.n. 122/2020, Determinazioni dirigenziali n. 125/2020 e n. 379/2020).

1 – Azione/Progetto per il miglioramento organizzativo

Il CUG ha promosso insieme all'amministrazione azioni di informazione in merito ai nuovi istituti contrattuali previsti dalla normativa vigente cercando di facilitare in particolar modo le forme di

flessibilità orarie finalizzate all'armonizzazione tra tempi di vita/lavoro e al superamento di specifiche situazioni di disagio. L'obiettivo viene confermato e, attesa l'importanza, in coincidenza con l'aumento per il personale dipendente dei carichi di cura personali e familiari, viene rafforzato al fine di promuovere il più ampio accesso a modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, in grado di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le iniziative in programma, preordinate al progressivo sviluppo del progetto di lavoro agile destinato al personale, puntano ad estendere l'applicazione del modello a settori ancora non coinvolti e consentirne la fruizione ad una platea sempre più importante di dipendenti.

Azioni positive generali proposte nel Piano delle Azioni Positive 2021 – 2023

Nel corso del triennio 2021-2023 l'amministrazione del Comune di San Gimignano sulla base delle proposte del CUG intende perseguire i seguenti progetti/azioni generali:

1 – Azione/Progetto per il miglioramento organizzativo

L'obiettivo n. 1 è stato aggiornato tenendo conto delle indicazioni espresse dal Comitato Unico di Garanzia che nel corso del 2020 ha sollecitato l'Amministrazione affinché le forme di flessibilità oraria venissero messe al centro di tutta la politica relativa alla gestione del personale. Le iniziative in programma, puntano ad estendere l'applicazione del modello a settori ancora non coinvolti e consentirne la fruizione ad una platea sempre più importante di dipendenti.

Soggetti Coinvolti: tutto il personale dipendente

Referenti responsabili: responsabili dei servizi

2 – Azione/Progetto per la valorizzazione del benessere dei lavoratori

Il progetto viene riproposto visto che i recenti avvenimenti connessi all'emergenza sanitaria hanno bloccato per quasi la totalità dell'anno 2020 le dinamiche relazionali ordinarie. I responsabili programmeranno incontri con tutto il personale dei propri servizi finalizzati a prendere contatto con le dinamiche, le relazioni e le problematiche delle postazioni di lavoro degli altri colleghi.

Questi incontri potranno concludersi con la redazione di un documento che contenga le indicazioni ed i suggerimenti tesi al miglioramento delle condizioni di lavoro di tutti i colleghi.

Soggetti Coinvolti: tutto il personale dipendente

Referenti responsabili: responsabili dei servizi

3 – Azione/progetto per la sensibilizzazione verso la diversità

L'obiettivo n. 3 è stato confermato, atteso che le considerevoli dimensioni del progetto, sia in termini di rilevazione delle criticità e pianificazione degli interventi, che sotto il profilo del reperimento delle risorse economiche necessarie a finanziarne la completa attuazione, impone una programmazione pluriennale. Prosecuzione delle iniziative finalizzate all'individuazione ed abbattimento – in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione – delle barriere economiche esistenti.

Soggetti Coinvolti: tutto il personale dipendente

Referenti responsabili: responsabili dei servizi

4 – Azione/progetto di comunicazione

L'obiettivo n. 4 è stato confermato, con l'intenzione di proseguire il progetto che prevede la creazione di una casella di posta elettronica del CUG dedicata all'ascolto dei lavoratori e delle lavoratrici garantendo una costante interazione tra questi ultimi e il Comitato, viene confermato. Sarà inoltre diffuso ai lavoratori il presente Piano di Azioni Positive.

Soggetti Coinvolti: tutto il personale dipendente

Referenti responsabili: responsabili dei servizi

5 – Azione/progetto Formazione

Promozione delle attività di formazione on line, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese, che prevedano la valorizzazione delle persone, donne e uomini, il miglioramento della qualità del lavoro, la creazione di nuove opportunità di sviluppo professionale e la rimozione degli ostacoli che si frappongono allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori.

Soggetti Coinvolti: tutto il personale dipendente

Referenti responsabili: responsabili dei servizi

6 – Azione/progetto valorizzazione della parità e pari opportunità

I recenti avvenimenti connessi all'emergenza sanitaria hanno evidenziato in modo prioritario il tema della parità e delle pari opportunità con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare indistintamente tra lavoratori del sesso maschile e femminile. Il Comune di San Gimignano da anni 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 del dipendente con le necessità funzionali dell'Amministrazione. Lo svolgimento delle attività lavorative in modalità agile è stata prontamente recepita e sarà utilizzata fino alla conclusione dello stato di emergenza sanitaria nazionale. Sarà comunque prevista la possibilità, anche a fine emergenza, di proseguire con tale modalità di lavoro su richiesta del dipendente.

Soggetti Coinvolti: tutto il personale dipendente adibito alle attività individuate (G.C. n. 33/2020, G.C.n. 122/2020, Determinazioni dirigenziali n. 125/2020 e n. 379/2020)

Referenti responsabili: responsabili dei servizi

Conclusioni

Il Piano ha una durata triennale 2021-2023 e le tempistiche e le concrete modalità di attuazione dipenderanno dalla collaborazione dei soggetti interessati (componenti CUG, rappresentanze sindacali, responsabili di servizio, partecipazione dei lavoratori/lavoratrici). Gli eventuali costi delle azioni / progetti sopra riportati troveranno adeguata copertura finanziaria nel Bilancio di Previsione 2021/2023 ai capitoli relativi all'abbattimento delle barriere architettoniche (cap. 2039) e della formazione, aggiornamento e specializzazione del personale (cap. 333).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente in modo da procedere ad un adeguato aggiornamento e studio del Piano. In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano competerà primariamente al CUG.