



COMUNE DELLA CITTÀ DI CHIUSI

Provincia di Siena

Piano di azioni positive per le pari opportunità (triennio 2023-2025)

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. ___ del _____



COMUNE DELLA CITTÀ DI CHIUSI

Provincia di Siena

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Chiusi nell'ambito della gestione associata del Servizio per le Pari opportunità dell'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.

La Direttiva 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”* e definisce nuove linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Chiusi armonizza la propria attività all'osservanza di tutte le norme che vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali



COMUNE DELLA CITTÀ DI CHIUSI

Provincia di Siena

quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

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.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti 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.

Il piano è strutturato in tre sezioni:
Sezione prima: Analisi dati del personale
Sezione seconda: Descrizione degli obiettivi
Sezione terza: Individuazione delle azioni positive

ANALISI DATI DEL PERSONALE

Fotografia del personale al 1/1/2023

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:

dipendenti n. **49** (compreso il Segretario comunale)
donne n. **14**
uomini n. **35**

Così suddivisi nei vari Servizi in cui è articolata l'Amministrazione comunale:

SERVIZIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segreteria/Personale	1	1	2
Servizi al Cittadino	6	3	9
Economico/Finanziario	==	4	4
Anagrafe/AA.GG.	2	3	5



COMUNE DELLA CITTÀ DI CHIUSI

Provincia di Siena

Lavori Pubblici	17	1	18
Urbanistica/Edilizia	2	1	3
Polizia Municipale	7	1	8
TOTALE	35	14	49

Al personale di ruolo va aggiunto il personale a tempo determinato e lavoratori socialmente utili:
totale n. 1
donne n. ==
uomini n. 1

DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

In osservanza di quanto previsto dalla normativa sopra citata ed in continuità con il precedente piano 2020-2022, il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2023/2025 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 a garantire l'assenza di ogni forma di discriminazione perseguendo i seguenti obiettivi:

Obiettivo 1: sensibilizzare e promuovere l'informazione e la comunicazione sui temi delle pari opportunità

Obiettivo 2: garantire le pari opportunità nella formazione, nell'aggiornamento e nella qualificazione professionale

Obiettivo 3: flessibilità dell'orario di lavoro in modo da poter conciliare lavoro professionale e lavoro familiare

Obiettivo 4: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, sostegno alla permanenza ed alla progressione di carriera

AZIONI POSITIVE

Le azioni positive individuate dal Comune di Chiusi per il triennio 2023/2025, alla luce degli obiettivi in precedenza individuati, sono così articolate:



COMUNE DELLA CITTÀ DI CHIUSI

Provincia di Siena

Anno 2023

Azione 1. Adozione, pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive

Il Piano delle Azioni Positive sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso alla Consigliera provinciale di parità ed alle rappresentanze sindacali. Sarà inoltre reso disponibile sul sito internet istituzionale dell'Ente e sarà pubblicato nella bacheca interna del personale.

Azione 2. Informazione attività del Comitato unico di garanzia (CUG)

Affissione nella bacheca interna del personale della composizione del Comitato. Inserimento nel sito internet dell'Ente del collegamento (link) al Comitato unico di garanzia istituito presso l'Unione dei Comuni della Valdichiana senese per rendere più facilmente conoscibile l'attività svolta.

Triennio 2023/2025

Azione 3. Monitoraggio, rilevazione ed attuazione azioni correttive

Attraverso il monitoraggio, la raccolta dei dati relativi al personale, l'acquisizione di pareri osservazioni e suggerimenti da parte dei dipendenti e del Comitato unico di garanzia, il Comune di Chiusi si impegna ad individuare azioni idonee per il superamento delle differenze di genere e l'attuazione delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro.

Azioni permanenti

Azione 4. Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e di progressione di carriera

Nelle commissioni esaminatrici delle procedure di reclutamento del personale è assicurata la presenza di almeno 1/3 dei componenti di genere femminile.

Nella redazione di bandi di concorso/selezione è richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità ed è contemplato l'utilizzo sia del genere maschile sia di quello femminile.

Nei requisiti di accesso ai posti in dotazione organica dell'Amministrazione comunale non possono essere previsti requisiti che impediscano assolutamente o rendano altamente difficoltoso l'accesso in base alle caratteristiche di genere.

Nelle progressioni di carriera non possono essere previsti requisiti aventi carattere discriminante in base all'appartenenza di genere.

Azione 5. Pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale

Viene favorita la partecipazione di personale di genere femminile a corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in particolare con figli minorenni, in modo da trovare soluzioni operative idonee a conciliare tali esigenze con quelle formative/professionali. Favorisce, inoltre, il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale, anche con la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Azione 6. Previsione di forme di flessibilità oraria e lavoro agile

In base al Regolamento per la disciplina dell'orario di servizio e di lavoro del personale dipendente approvato, da ultimo, con deliberazione di Giunta comunale n. 269 del 29.12.2015,



COMUNE DELLA CITTÀ DI CHIUSI

Provincia di Siena

viene assicurata una fascia di flessibilità nell'orario di ingresso e di uscita, variabile in base alle esigenze dei diversi servizi (più ampia per il personale impiegatizio, ove maggiore è la presenza di personale femminile).

Sempre lo stesso Regolamento, per peculiari esigenze familiari (tra cui la presenza di figli minorenni), prevede che il Responsabile del Servizio può autorizzare particolari articolazioni dell'orario di lavoro.

E' previsto, inoltre, il lavoro agile sulla base della regolamentazione di cui al Piano approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 210 del 13.09.2022 ed al C.c.n.l. 16.11.2022.

L'Ufficio Personale rende disponibile tale regolamentazione favorendone la consultazione da parte delle dipendenti e dei dipendenti.