

ORIGINALE**COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA****Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale****DELIBERAZIONE N. 22 DEL 09/02/2022****OGGETTO: PERSONALE-ART. 48 DEL D.LGS 198/2006-PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024- APPROVAZIONE**

L'anno duemilaventidue addì nove del mese di Febbraio alle ore 18:30 nella sala delle adunanze del Comune, convocata d'iniziativa del Sindaco, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

	NOME	RUOLO	Presenti	Assenti
1	FROSINI ANDREA	Sindaco	X	
2	BUTI PAOLA	Assessore	X	
3	RUSCI LUCA	Assessore	X	
4	VALENTI MARCO	Assessore	X	
5	NISI DIANA	Assessore	X	

Partecipa alla seduta il sottoscritto Segretario Comunale Dott. Giovanni Rubolino (art. 97 c. 4 lett. A del D. Lgs. 267/2000).

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Dott. Andrea Frosini, nella sua qualità di Sindaco del Comune suddetto, riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta ed invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 2022/33

UNITA' ORGANIZZATIVA PROPONENTE: AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

OGGETTO: PERSONALE-ART. 48 DEL D.LGS 198/2006-PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024- APPROVAZIONE

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il decreto legislativo 11/04/2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs 23/5/2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla legge 10/04/1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”;

RICHIAMATO l'art. 48 del predetto decreto 198, che testualmente prevede:

“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 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, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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 sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il 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 è 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'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”;

TENUTO CONTO che questo Ente ha predisposto il “Piano triennale delle Azioni Positive 2021-2023”, redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 11/04/2006, n. 198 e ss.mm.ii. e che lo stesso, al fine di garantire il regolare completamento dell'iter con l'approvazione del piano stesso da parte di questa Giunta, è stato inviato alla Consigliera di parità Avv. Lucia Secchi Tarugi in data 08/02/2021 con nota prot. 2326/2021;

VISTA la nota della Consiglieria di Parità della Provincia di Siena pervenuta al protocollo di questo Comune in data 09/02/2022 al n. 2424, che si allega al presente atto sotto la lettera B), con la quale viene espresso parere favorevole al suddetto documento;

RITENUTO dover procedere all'approvazione del suddetto Piano delle Azioni Positive 2022-2024 che si allega al presente atto sotto la lettera A);

VISTO il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;

VISTO l'art. 48 del Tuel 18 agosto 2000, n. 267;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio, ex art. 49 del TUEL n. 267/2000;

PRESO ATTO che sulla presente deliberazione non è stato richiesto il parere in ordine alla regolarità contabile non comportando riflessi diretti e/o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o patrimoniale dell'ente;

Con voti unanimi favorevoli resi dai presenti per alzata di mano,

DELIBERA

Per le motivazioni e i riferimenti espressi in narrativa, e che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

1. di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 allegato al presente atto sotto la lettera A), redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 11/04/2006, n. 198 e ss.mm.ii.;
2. di prendere atto che sullo stesso è stato rilasciato il parere preventivo obbligatorio, previsto dal comma 1 del suddetto art. 48 del D. Lgs. 198/2006, da parte dell'Avv. Lucia Secchi Tarugi, nella sua veste di Consiglieria di parità della Provincia di Siena, e che lo stesso è risultato essere favorevole;
3. di trasmettere la presente deliberazione alla Consiglieria Provinciale di Parità.

Successivamente con separata votazione,

Con voti unanimi favorevoli resi dai presenti per alzata di mano,

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

IL SINDACO
Dott. Andrea Frosini

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Giovanni Rubolino



**COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA**

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

Proposta di Delibera di Giunta

n. 33 del 09/02/2022

**Oggetto: PERSONALE-ART. 48 DEL D.LGS 198/2006-PIANO TRIENNALE DELLE
AZIONI POSITIVE 2022-2024- APPROVAZIONE**

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa

Il Segretario Comunale
Rubolino Giovanni / Arubapec S.p.a.



COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA

Delibera di Giunta Comunale N.22 del 09/02/2022

Unità Organizzativa proponente: AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

OGGETTO: PERSONALE-ART. 48 DEL D.LGS 198/2006-PIANO TRIENNALE DELLE
AZIONI POSITIVE 2022-2024- APPROVAZIONE

L'incaricato alla pubblicazione

ATTESTA

CHE la presente deliberazione, in applicazione del TUEL:

- E' stata affissa all'Albo Pretorio del Comune il giorno 14/06/2022 al n° 1047 e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi come previsto dall'articolo 124, comma 1, del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267.
- E' stata comunicata con lettera n. 0010162 ai Capigruppo Consiliari in data 14/06/2022 contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio, ai sensi dell'articolo 125, comma 1, del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267.
- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs. 267/2000).

Dalla Residenza Comunale, li 14/06/2022

L'incaricato alla pubblicazione
VANNI MATTEO / InfoCamere S.C.p.A.

Comune di Monteriggioni

**PIANO TRIENNALE DELLE
AZIONI POSITIVE
ANNO 2022/2024**

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

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2022-2024

Premessa

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali "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".

Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti da ogni Amministrazione, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, che di seguito si riporta:

1. 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, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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 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 è 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 azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli 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 che indiretta e, "temporanee", in quanto necessarie intanto che si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n.150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

La Direttiva n. 2 del 2019 evidenzia il collegamento del PTAP al Piano delle Performance e di come la sua realizzazione rilevi ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Ne consegue che il PTAP debba essere costituito da obiettivi realizzabili e collegati ai singoli dirigenti e deve essere aggiornato ogni anno entro il 31 gennaio in modo che possa essere allegato al Piano della Performance.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo.

La stessa rapidità di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socio economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Inoltre la Direttiva del 03/02/2017 n. 1, Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con la quale si richiama l'attenzione delle pubbliche amministrazioni e dei singoli dipendenti nella propria attività di erogazione dei servizi alla collettività, sulla necessità di assumere azioni positive, comportamenti collaborativi o comunque di non adottare atti che ostacolino le esigenze di allattamento.

Il Comune di Monteriggioni armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. Considerato il periodo storico che stiamo vivendo, non possono mancare specifici riferimenti alla situazione epidemiologica in corso, dovuta a COVID-19, con inevitabili riflessi sulle politiche riguardanti la formazione, preferibilmente on-line anche in convenzione con altri Enti e il cosiddetto "smart working".

Riguardo a quest' ultimo, il Comune di Monteriggioni promuove e sostiene tutte le modalità di lavoro impegnandosi a recepire i principi di cui al presente piano nella regolamentazione specifica dello smart working e in tutti i singoli atti e provvedimenti di pianificazione del medesimo.

Il presente Piano di Azioni Positive avrà durata triennale e si pone come adempimento ad un obbligo di legge ma nello stesso tempo vuol porsi come uno strumento semplice ed operativo per l'applicazione delle pari opportunità in ragione delle dimensioni dell'Ente.

L'organico del Comune

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, pertanto il piano triennale delle azioni positive del Comune di Monteriggioni non può prescindere dalla situazione dell'organico del Comune la cui situazione è la seguente:

Dipendenti al 31.12.2021 – n. 46 di cui 21 donne e 25 uomini

Posizioni Organizzative: 6 di cui 4 donne e 2 uomini

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE NELLE AREE ORGANIZZATIVE PER GENERE

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
AREA AFFARI GENERALI SOCIO-EDUCATIVA	1	3	4
AREA AMMINISTRATIVA FUNZIONI ISTITUZIONALI	4	2	6
AREA ASSETTO DEL TERRITORIO ED ATTIVITA' RPRODUTTIVE	4	3	7
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	1	5	6
AREA LAVORI PUBBLICI ED AMBIENTE	11	4	15
AREA POLIZIA MUNICIPALE	4	4	8
TOTALE	25	21	46

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
B1/B3	0	0
B1/B4	0	0
B1/B5	0	2
B1/B6	1	0
B1/B7	0	0
B1/B8	0	0
B3/B3	1	2
B3/B4	3	2
B3/B5	1	0
B3/B6	0	0
B3/B7	4	1
B3/B8	1	0
C1	6	4
C2	2	0

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale

firmato digitalmente da ANDREA FROSINI, Giovanni Rubolino e stampato il giorno 15/11/2022 da Vanni Matteo.

C3	1	0
C4	0	2
C5	3	2
C6	0	1
D1	1	2
D1/D2	0	2
D1/D3	0	0
D1/D4	0	0
D1/D5	0	1
D1/D6	1	0
TOTALE	25	21

* cat. D1, n. 2 dipendenti, un uomo ed una donna assunti con incarico ex art. 110 Tuel.

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

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti ruolo a tempo pieno	2	5	7
Posti ruolo a tempo part-time	0	0	0
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti ruolo a tempo pieno	12	9	21
Posti ruolo a tempo part-time	0	0	0
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti ruolo a tempo pieno	11	7	18
Posti ruolo a tempo part-time	0	0	0
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti ruolo a tempo part-time	0	0	0

* cat. D1, n. 2 dipendenti, un uomo ed una donna assunti con incarico ex art. 110 Tuel.

Si evidenzia che nella dotazione organica dell'ente, non vi sono posti che siano prerogativa di soli uomini o sole donne.

In riferimento alle assunzioni ed assegnazioni del posto, non esistono possibilità per il Comune di Monteriggioni di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge.

Inoltre non vi è alcuna possibilità che venga privilegiato nella selezione l'uno o l'altro sesso e comunque, vi è l'impegno, con il presente Piano delle Azioni Positive- come previsto dallo stesso art. 48 del D.Lvo 198/2006 – di dover, in caso di analoga qualificazione e

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale

firmato digitalmente da ANDREA FROSINI, Giovanni Rubolino e stampato il giorno 15/11/2022 da Vanni Matteo.

preparazione professionale tra un candidato donna e uno uomo, opportunamente giustificare l'eventuale scelta del candidato maschio.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicendate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE RAGGIUNTE

Con determinazione n. 265 del 09.03.2020 è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia (per il periodo 2020-2024) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 21 della L. 183/2010;

Con delibera di Giunta Comunale n. 35/2021 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023;

L'Amministrazione ha sempre cercato di garantire condizioni di pari opportunità fra uomini e donne, mediante:

- flessibilità dell'orario di lavoro, favorendo la possibilità di adattare l'orario di lavoro alle esigenze familiari;
- possibilità di partecipare a corsi di formazione nell'orario di lavoro sia per il personale femminile che di quello maschile;
- commissione concorsi con la partecipazione di componenti di genere femminile e maschile;
- promozione della presenza femminile anche nelle mansioni più convenzionalmente maschili (es. personale impiegato settore Polizia Municipale e nel settore tecnico).

In seguito all'emergenza epidemiologica da Covid-19, il comune di Monteriggioni ha fornito con deliberazione di Giunta Comunale n. 172 del 24.11.2020 indirizzi in merito all'attivazione di lavoro agile, in quale da un lato ha consentito di promuovere forme flessibili di lavoro flessibile quale misura contenitiva dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e dall'altro ha anche assicurato una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti comunali.

E' stato nominato ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs 81/2008, in particolare come previsto all'art.18 comma 1, lettera a) il medico competente di questa Amministrazione Comunale e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo le periodicità stabilite dal medesimo.

Alla luce dei fatti si rileva che ad ogni modo non è stato possibile raggiungere gli obiettivi programmati per rilevante mancanza di risorse umane a seguito del numero di

pensionamenti per raggiungimento della “quota 100” e di numerose cessazioni dal servizio per mobilità o trasferimento presso altri Enti. A tale proposito si dà atto che nel solo anno 2021 abbiamo dovuto gestire 6 dimissioni e 14 nuove assunzioni, di cui ben 6 concretizzatesi solo a fine anno (30.12.2021).

AZIONI POSITIVE ED AREE TEMATICHE DA SVILUPPARE PER IL TRIENNIO 2022-2024

Al fine di ottimizzare l'organizzazione delle attività e migliorare il processo delle procedure interne, l'Amministrazione con il Piano delle Azioni Positive intende consolidare una collaborazione trasversale per l'adozione di mezzi che permettano una lettura ed organizzazione dei dati che evidenzino bisogni e risposte specifici “di genere” e che focalizzino gli obiettivi di miglioramento legati alla tematica delle pari opportunità da parte delle diverse aree e servizi dell'Amministrazione stessa, in una prospettiva triennale di azione.

Gli obiettivi per il triennio 2022-2024 sono:

- **Obiettivo 1-** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di selezione del personale;
- **Obiettivo 2-** Incontri di sensibilizzazione e informazione con i dipendenti;
- **Obiettivo 3-** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- **Obiettivo 4-** Percorsi di reinserimento lavorativo dopo assenza prolungata dal lavoro;
- **Obiettivo 5-** Indagine sul Benessere organizzativo.

Obiettivo 1- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di selezione del personale.

Il Comune di Monteriggioni si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e di ogni altra procedura selettiva, anche mobilità interna, la presenza di almeno 1/3 dei componenti di sesso femminile, senza privilegiare l'uno o l'altro sesso. Nel caso in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non vi sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Destinatari

Dipendenti del comune di Monteriggioni

Soggetti Attuatori

Amministrazione

Responsabili di Area

Proposta e Verifica

CUG

Costo

In linea generale da effettuare tramite personale interno

Anno di attuazione

2022-2023-2024

Obiettivo 2- Incontri di sensibilizzazione e informazione con i dipendenti;

Finalità dell'obiettivo è diffondere fra il personale dipendente una cultura più paritaria e finalizzata al benessere organizzativo mediante incontri formativi ed informativi da tenersi in orario di lavoro indicativamente 1 o 2 volte l'anno in occasione dell'8 marzo e del 25 novembre.

Destinatari

Dipendenti del Comune di Monteriggioni

Soggetti Attuatori

Amministrazione, in particolare assessore per le Pari Opportunità
Responsabile Area Affari Generali-Socio Educativa

Proposta e Verifica

CUG

Costo

In linea generale effettuato con risorse interne. Eventuali costi dovranno essere concordati con l'assessore di riferimento per le Pari Opportunità

Anno di attuazione

2022-2023-2024

Obiettivo 3- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

Il Comune si impegna a raccogliere e condividere materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e si impegna alla diffusione delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso gli strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazione tramite busta paga)

Destinatari

Dipendenti del Comune di Monteriggioni

Soggetti Attuatori

Amministrazione, in particolare assessore per le Pari Opportunità
Responsabile Area

Proposta e Verifica

CUG

Costo

In linea generale effettuato con risorse interne.

Anno di attuazione

2022-2023-2024

Obiettivo 4- Percorsi di reinserimento lavorativo dopo assenza prolungata dal lavoro;

La finalità di tale obiettivo è favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da una assenza prolungata come la maternità/paternità, aspettative, congedi ecc ecc. Al momento del rientro il dipendente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria autonomia gradualmente anche prevedendo un periodo di affiancamento e di formazione da attivare su richiesta del dipendente.

Destinatari

Dipendenti del Comune di Monteriggioni

Soggetti Attuatori

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale

firmato digitalmente da ANDREA FROSINI, Giovanni Rubolino e stampato il giorno 15/11/2022 da Vanni Matteo.

Amministrazione

Responsabile Aree

Proposta e Verifica

CUG

Costo

In linea generale da effettuare tramite personale interno

Anno di attuazione

2022-2023-2024

Obiettivo 5-Indagine sul Benessere organizzativo.

Il CUG annualmente predispone un apposito questionario (utilizzando come base il questionario predisposto dall'ANAC per il monitoraggio dello stato complessivo dell'Ente) al fine di rilevare i bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti dei lavoratori sul tema delle pari opportunità e sul benessere organizzativo percepito dal personale.

Destinatari

Dipendenti del Comune di Monteriggioni

Soggetti Attuatori

CUG

Proposta e Verifica

CUG

Costo

In linea generale da effettuare tramite personale interno

Anno di attuazione

2022-2023-2024

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale 2022-2024 e costituisce un aggiornamento di quello precedentemente approvato.

Il piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito istituzionale e inviato a tutti i dipendenti, per il tramite del proprio Responsabile di Area. Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale 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 E AGGIORNAMENTO

Nel periodo di vigenza potranno essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia CUG del Comune di Monteriggioni.

Il Piano sarà comunicato, al Comitato Unico di Garanzia e alla RSU dell'Ente.



Provincia di Siena

Spett.le
Comune di Monteriggioni
SEDE

**OGGETTO: Parere preventivo obbligatorio Piano triennale Azioni positive 2022/2024 –
Art. 48 D. Lgs. 198/2006**

A seguito dell'integrazione del Piano Triennale delle Azioni Positive da parte di Codesto Comune, redatto secondo le indicazioni della sottoscritta di cui alla nota Prot. n. 1329 dello scorso 25 gennaio, esprimo parere favorevole ex art. 48 del D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità", al fine di garantire il regolare completamento dell'iter con l'approvazione del PAP da parte della Vostra Giunta.

Resto in attesa della suddetta Deliberazione e saluto cordialmente.

La Consiglieria di parità della Provincia di Siena
Avv. Lucia Secchi Tarugi