

**Allegato alla deliberazione Giunta n. 39\_del 14/04/2022**

**PIANO DI AZIONI POSITIVE  
2022/2024**

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

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Sarteano 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*".

*Premessa:*

Le **azioni positive** sono 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 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".

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

La circolare 2/2019 della presidenza del Consiglio dei ministri avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", che offre spunti per la realizzazione del Piano di azioni positive, grazie alle segnalazioni del CUG, il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano per il triennio 2022-2024 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, si pone in continuità con il precedente Piano 2021-2023 ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole "iniziative")

e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il Comune di Sarteano, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

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.

### **Analisi dati del personale al 31/12/2021**

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio alla data di adozione del presente provvedimento presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori a tempo **indeterminato**:

DIPENDENTI	N. 38
DONNE	N. 23
UOMINI	N. 15

A questi vanno aggiunti **n. 1** dirigente uomo a tempo determinato, **1** Segretario Comunale in convenzione, uomo, e **1** istruttori a tempo determinato per un **totale di n. 41** dipendenti, come da seguente schema:

#### **Personale a tempo indeterminato suddiviso per Area:**

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Affari Generali	1	2	3
Settore edilizia privata – Patrimonio e manutenzione	11	1	12
Settore lavori pubblici	0	2	2
Settore servizi alla persona	2	12	14
Settore economico finanziario	1	2	3
Polizia Municipale	0	4	4
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>38</b>

**Personale a tempo indeterminato per categoria e genere:**

CATEGORIA	Uomini	Donne
B1/B2	2	2
B1/B4	1	1
B1/B6	0	5
B1/B7	0	0
B3/B3	2	0
B3/B4	3	1
B3/ B5	0	0
B3/B6	1	1
B3/B8	1	1
C1/C1	1	1
C1/C2	0	1
C1/C3	1	1
C1/C4	1	0
C1/C5	0	0
C1/C6	1	1
D1/D1	0	2
D1/D2	0	3
D1/D3	0	0
D1/D4	1	2
TOTALE	15	23

**FOTOGRAFIA DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO AL 31/12/2021**

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a **tempo determinato**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

**DONNE N. 1**

**UOMINI N. 2 (incluso Segretario Comunale)**

**Personale a tempo determinato suddiviso per Area:**

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Economico Finanziario	0	1	1
Polizia Municipale	0	0	0
Settore Affari Generali	2	0	2
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

**Personale a tempo determinato per categoria e genere**

CATEGORIA	Uomini	Donne
C1/C1	0	1
Dirigente T.D	2	0
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

**SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI***Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend*

Forme di lavoro	2021		
	Uomini	Donne	Totale
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Contratto di Collaborazione coordinata e continuativa	0	1	1
Co.Co.Pro	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

## Art. 1

### OBIETTIVI

Il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 costituisce il naturale proseguimento e sviluppo dei precedenti Piani, dei quali si conferma il contenuto e l'impianto, in particolare del Piano 2021-2023. L'aggiornamento annuale, si basa sulle risultanze delle attività precedentemente svolte, sull'emersione di nuove esigenze, anche alla luce di sopravvenute novità normative, e prevede l'adeguamento dei suoi contenuti.

Il piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023 aveva individuato i suoi obiettivi generali in tre macro-aree:

Obiettivo 1: Benessere Organizzativo

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

Obiettivo 3: Conciliazione fra vita lavorativa e privata

**Per il triennio 2022-2024, sulla base delle esperienze maturate, appare opportuno ricomprendere obiettivi generali individuati nell'anno precedente portandoli a piena attuazione nel corso del triennio.**

#### **Obiettivo 1 - Benessere organizzativo**

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni assunte quotidianamente dai responsabili di area, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Creare maggiori occasioni di incontro e confronto tra i responsabili delle aree e l'amministrazione che consentano uno scambio di opinioni e proposte al fine di creare nei dipendenti, un maggiore senso di appartenenza e condivisione degli obiettivi dell'Ente

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando inoltre piena attuazione alle previsioni del PTPCT, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

#### **Azioni:**

- rilevazione del benessere organizzativo con modalità da concordare con il Cug da svolgersi durante il triennio. Il Cug è gestito in forma associata con l'UCVS il cui costo di gestione ricade nell'organizzazione generale del medesimo ente;
- analisi dei risultati della nuova rilevazione sul benessere organizzativo, e valutazione delle criticità riscontrate e proposte operative da attuare, effettuate all'interno dell'attività gestionale dell'ente senza ulteriore spesa organizzativa;
- elaborazione di proposte finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione e adozione di azioni volte ad implementare il benessere organizzativo e ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione, effettuate all'interno dell'attività gestionale dell'ente senza ulteriore spesa organizzativa;
- 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);
- previsione di un percorso per coinvolgere i lavoratori nell'affidamento di nuove mansioni all'interno dell'organizzazione, favorendo il passaggio di consegne del patrimonio delle conoscenze e l'acquisizione di nuove competenze, per la riorganizzazione e implementazione dei servizi

associati svolti dall'Unione dei Comuni anche per mezzo di processi formativi informatici da svolgersi con le software house affidatarie dei vari programmi informatici; il Costo di tale azione è pertanto ricompreso nei vari impegni economici assunti dal Comune di Sarteano.

- Promuovere la formazione continua dei lavoratori e lavoratrici grazie anche alle novità intervenute in materia di spesa per la formazione, per la quale è stato eliminato il limite di cui all'articolo 6, comma 13, del DL 78/2010.
- Creare maggiori occasioni di incontro e confronto tra i responsabili delle aree e l'amministrazione che consentano uno scambio di opinioni e proposte al fine di creare nei dipendenti, un maggiore senso di appartenenza e condivisione degli obiettivi dell'Ente
- Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando inoltre piena attuazione alle previsioni del PTPCT, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Le azioni sopra descritte sono in fase di realizzazione e verranno attuate nel triennio di riferimento del presente piano, la situazione generata dalla pandemia non ha consentito al Cug di portare a termine quanto già previsto con il precedente piano.

L'intento è di offrire le chiavi per intervenire e risolvere tutte le dinamiche e i processi organizzativi della nostra struttura.

Vuole rappresentare un'occasione per fare il punto circa i molteplici aspetti che costituiscono la vita della nostra organizzazione, cercando di individuare e misurare criticità, punti di forza, aree di debolezza, per successivi approfondimenti conoscitivi.

Si propone di conoscere le necessità interne ad ogni servizio per cui sia opportuno progettare specifici interventi formativi.

Per questa indagine è intenzione coinvolgere il Cug associato con la somministrazione di un questionario che sarà composto da brevi domande che può consentire di individuare gli ambiti d'azione più idonei alla situazione dell'ente.

#### **Destinatari**

Dipendenti del Comune di Sarteano

#### **Soggetti Attuatori**

Amministrazione

Dirigenti e Responsabili di area

#### **Proposta e verifica**

Cug

#### ***Obiettivo 2 - Rispetto della dignità e della libertà delle persone e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica***

Con tale obiettivo si mira a contrastare il verificarsi di situazioni conflittuali nell'ambiente di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti finalizzati ad avvilire il dipendente, atti discriminatori o vessatori determinati ad esempio da motivi di salute, religiosi, politici o relativi all'esercizio delle prerogative sindacali.

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari.

Il Comune di Sarteano 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 della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile, già presente nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale, verrà sviluppato in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato.

**Azioni:**

- In tale contesto sarà rafforzato il confronto con il CUG per la messa in opera di azioni condivise nel territorio, atte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione. Tale obiettivo deve essere riferito non solo alle attività che vengono svolte alle dipendenze del Comune di Sarteano, ma anche alle funzioni che vengono svolte nell'ambito dei servizi svolti in forma associata con l'UCVS.
- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.
- Utilizzare nuove funzioni informatiche, sia per gestire con continuità la diffusione di informazioni e conoscenze, che per incoraggiare le interazioni tra le persone attraverso le tecnologie.
- Progettazione e realizzazione di un questionario per sviluppare i servizi della Intranet aziendale affinché possano rispondere alle esigenze delle persone che lavorano per l'Ente.

**Destinatari**

Dipendenti del Comune di Sarteano

**Soggetti Attuatori**

Amministrazione

Dirigenti e Responsabili Uffici e servizi

**Proposta e verifica**

CUG

**Obiettivo 3 - Conciliazione fra vita lavorativa e privata, pari opportunità**

Il Comune di Sarteano si impegna a mettere a punto azioni finalizzate a soddisfare i bisogni di conciliazione dei dipendenti legati ad esigenze di cura e assistenza ai figli e ai familiari, prendendo in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'Amministrazione con quelle dei dipendenti

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari.

Questo Ente 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 della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile, già presente nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale, verrà sviluppato in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato.

L'Amministrazione si impegna a dare informazione al Cug nei casi previsti dalle norme vigenti per l'informazione dovuta nei confronti delle Rsu e delle organizzazioni sindacali territoriali.

In tale contesto sarà rafforzato il confronto con il CUG per la messa in opera di azioni condivise nel territorio, atte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e pertanto:

- promuovere una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi;
- promuovere e svolgere almeno una attività di informazione o di comunicazione tesa alla valorizzazione dell'identità di genere;
- valorizzare le politiche di genere già in atto e promuoverne altre.

## **Azioni:**

Nel corso dell'anno 2021 si è tenuto conto delle richieste pervenute dalle lavoratrici/lavoratori in merito alle esigenze personali.

Nel corso del triennio 2022/2024 il Comune di Sarteano si impegna a tenere in considerazione le esigenze delle lavoratrici e lavoratori che si trovino in particolari situazioni di disagio, sempre nel rispetto dell'obbligo contrattuale, mediante le seguenti azioni:

### **Azioni:**

- Proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a valle dell'emergenza epidemiologica scoppiata nell'anno 2020.
- Dalla situazione emergenziale occorre evolvere questo strumento che, oltre che politica di conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili". All'uopo potrà essere eventualmente prevista, nel corso di questo triennio in attuazione delle azioni di questo piano, un'indagine sull'utilizzo di tale modalità di lavoro durante il periodo emergenziale e sulle problematiche riscontrate, anche al fine di migliorare tale modalità di lavoro nel suo futuro uso ordinario.
- Potenziare la piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).
- Rafforzare la comunità dei facilitatori digitali per diminuire il divario di competenze digitali in modo da evitare che si creino situazioni di svantaggio, accompagnando le persone che hanno necessità di imparare ad utilizzare nuovi strumenti tecnologici.
- Definire la tipologia delle attività lavorative che possono essere svolte in modalità agile o da remoto, nonché una verifica logistica per valutare la possibilità di nuove modalità e luoghi di lavoro, anche attraverso accordi con altre PA o con spazi di coworking, al fine di ridurre i tempi di tragitto casa-lavoro o limitare gli spostamenti.
- Programmare percorsi di formazione a distanza per tutto il personale, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile.
- Allargare ed estendere la possibilità, anche a fine emergenza, della più ampia flessibilità di orario di lavoro per favorire esigenze familiari su richiesta del dipendente.
- Agevolare l'utilizzo delle piattaforme di video conferenza, quale strumento ordinario di organizzazione del lavoro.

In ordine ai contenuti delle attività funzionali alla realizzazione di tali obiettivi, nell'anno 2021, l'Ente a seguito della emergenza epidemiologica dovuta al Covid 19 ha provveduto, alla mappatura delle attività da rendere in presenza, demandando ad ogni Responsabile del Servizio l'organizzazione i servizi e gli uffici di propria competenza assicurando, su base giornaliera e settimanale, lo svolgimento del lavoro agile di almeno il cinquanta per cento del personale, in seguito alla quale, si è provveduto a definire i processi di lavoro e le attività svolte in modalità agile.

La rotazione del personale ha permesso di assicurare, nell'arco temporale settimanale, un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza, tenendo comunque conto delle prescrizioni sanitarie vigenti per il distanziamento interpersonale e adeguando la presenza dei lavoratori negli ambienti di lavoro, a quanto stabilito nei protocolli di sicurezza.

Al rientro del personale in presenza l'Amministrazione ha cercato 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, al fine di promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio e 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.

Nel corso dell'anno 2021 siamo entrati a regime con tutti gli applicativi gestionali che operano su piattaforma *cloud*.

Il cloud, essendo un modello di infrastrutture informatiche ha consentito di disporre, tramite internet, di un insieme di risorse (ad es. reti, server, storage, applicazioni e servizi), rapidamente erogate ed utilizzate.

Il servizio ced associato ha gestito la migrazione dalle piattaforme applicative/gestionali dalla modalità client\_Server ad una piattaforma completamente Cloud software-as-a-service (SaaS).

Da questo punto di vista risulta sicuramente più agevole l'operatività funzionale e organizzativa in lavoro agile.

Con il lavoro agile si è cercato di attuare una migliore organizzazione promovendo e diffondendo tecnologie digitali, razionalizzando l'utilizzo delle risorse strumentali con riduzione dell'impatto ambientale connesso alla mobilità dei dipendenti.

#### **Destinatari**

Dipendenti del Comune di Sarteano

#### **Soggetti Attuatori**

Amministrazione

Dirigenti e Responsabili Uffici e servizi

#### **Proposta e verifica**

CUG

### **Art. 2**

#### **Ambito d'azione: ambiente di lavoro**

1. Il Comune di Sarteano si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

### **Art. 3**

#### **Ambito di azione: assunzioni**

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione".

3. 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.

4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Sarteano provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

#### **Art. 4**

##### **Ambito di azione: formazione**

1. Le attività formative, che possano consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le 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.
2. Viene data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, in primo luogo attraverso l'affiancamento e qualora non fosse sufficiente mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

#### **Art. 5**

##### **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie**

1. Il Comune di Sarteano continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

##### **- *Disciplina del part-time***

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

##### **- *Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi***

Il Comune di Sarteano promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliora la qualità del lavoro e potenzia quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio risorse umane rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

#### **Art. 6 Durata**

Il presente piano ha durata triennale, e viene approvato, ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006, dalla Giunta del Comune di Sarteano, e inviato al CUG e alla Consigliera Provinciale di Parità

Il piano verrà pubblicato sul sito internet del Comune, nella sezione di Amministrazione Trasparente e nella sezione dedicata ai dipendenti sul sito istituzionale;

#### **Art. 7 Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie**

*Il comune di Sarteano* si impegna a garantire le risorse necessarie, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

#### **Art. 8 Monitoraggio del Piano**

Il Piano triennale 2022-2024 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG, ai sensi dell'art. 9 comma 2 lettera c) del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia", di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

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