

Piano Triennale Azioni Positive 2025-2027

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2025-2027, in linea con una visione di continuità sia programmatica che strategica, è volto a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità. Il fine è quello di incentivare la conciliazione tra vita privata e lavoro, favorire condizioni di benessere lavorativo anche con l'obiettivo di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Esso si pone inoltre, in linea con i contenuti delle sottosezioni del PIAO 2025-27 riferite alla Performance, al contrasto dei rischi corruttivi e alla trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere, di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Ai sensi dell'art. 48 D.lgs. 198/2006, il presente Piano è adottato in accordo:

- *con il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Casole d'Elsa le cui proposte di azioni positive sono state discusse con il verbale n. 1 del 16/12/2024.*
- *con gli Uffici interessati dall'attuazione delle azioni ivi previste;*

SITUAZIONE DEL PERSONALE

DATI RELATIVI ALL'OCCUPAZIONE NEL COMUNE DI CASOLE D'ELSA AL 31 DICEMBRE 2024

Nelle tabelle che seguono si riporta un'analisi in chiave di genere del personale aggiornata al 31 dicembre 2024.

Segretario Comunale	Donna	Uomo
In convenzione con il Comune di Castellina in Chianti e Castelnuovo Berardenga		1

TABELLA 1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORE

SETTORE	UOMINI	DONNE
AMMINISTRATIVO (SEGRETERIA, DEMOGRAFICO, PERSONALE, ISTRUZIONE, SOCIALE, SUAP, CED, CONTRATTI)	2 (di cui 1 Titolare E.Q.)	7
FINANZIARIO (ECONOMICO FINANZIARIO, TRIBUTI)	1	3 (di cui 1 Titolare E.Q.)
URBANISTICA AMBIENTE		2 (di cui 1 Titolare E.Q.)
TECNICO (LL.PP.)	8	3 (di cui 1 Titolare E.Q.)
POLIZIA MUNICIPALE	1	1 (Titolare E.Q.)
TOTALE	12	16

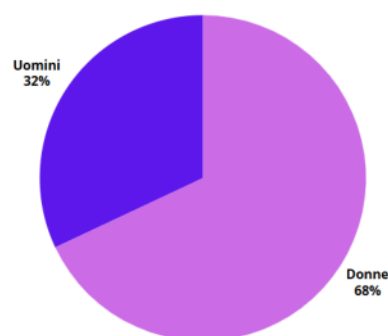
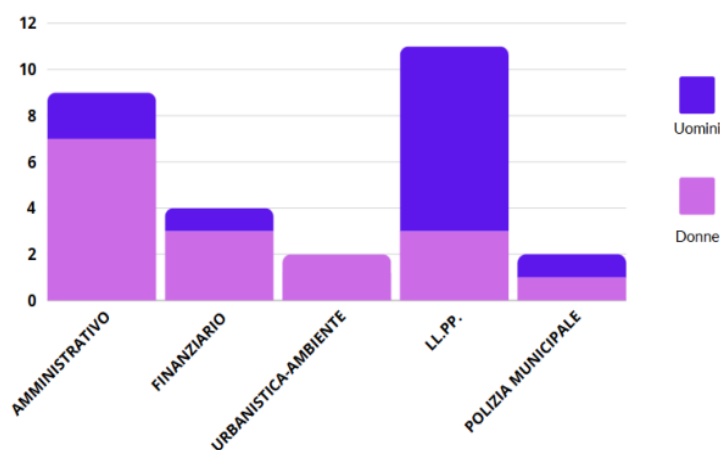


TABELLA 2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER AREA

	TOTALE	UOMINI	DONNE
PERSONALE COMPLESSIVO	28	12	16
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	5	1	4
AREA DEGLI ISTRUTTORI	11	3	8
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	12	8	4
AREA DEGLI OPERATORI	/	/	/
di cui PERSONALE PART-TIME	2	0	2
di cui TITOLARI DI E.Q.	5	1	4
di cui RAPPRESENTANTI SINDACALI	3	3	0 *

*Fino al 1° agosto 2024, all'interno dell'Ente era presente una rappresentante sindacale di sesso femminile, che successivamente ha cessato il suo rapporto di lavoro con l'Ente a causa di mobilità.

TABELLA 3 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TRA TEMPO PIENO E TEMPO PART-TIME

	UOMINI TEMPO PIENO	DONNE TEMPO PIENO	UOMINI TEMPO PART-TIME	DONNE TEMPO PART-TIME
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	4	0	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	3	8	0	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	8	2	0	1(18/36) 1(30/36)
AREA DEGLI OPERATORI	/	/		

TABELLA 4 - ATTRIBUZIONE DI RISORSE PER COMPITI CON SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Settore Amministrativo	Donne	€ 500,00- € 2.000,00
	Uomini	€ 2.500,00
Settore Economico-Finanziario	Donne	€ 1.500,00
	Uomini	
Settore Urbanistica	Donne	€ 2.000,00
	Uomini	
Settore Polizia Municipale	Donne	
	Uomini	€ 2.000,00
Settore Tecnico LL.PP.	Donne	
	Uomini	€ 1.500,00

TABELLA 5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI NETTE MENSILI PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (Annualità 2024)

	TOTALE	DONNE	UOMINI
Inquadramento	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1.647,02	1.485,55	1.718,78
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1.873,23	1.829,94	1.965,53
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	2.718,78	2.682,82	2.862,64

TABELLA 6 - RIPARTIZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI PER AREA E PER GENERE (Annualità 2024)

	UOMINI	DONNE
Operatore Esperto	1	2
Area degli istruttori	1	2
Area dei funzionari ed elevate qualificazioni	0	2

OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

	OBIETTIVO	N. AZIONI	DENOMINAZIONE
1	Benessere organizzativo	3	A. Mantenimento orario di lavoro flessibile B. Part-time C. Congedi parentali
2	Formazione e reclutamento del personale	2	A. Formazione svolta in orario di lavoro B. Rispetto pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale
3	Promozione e rafforzamento del	2	A. Creazione della pagina web

	ruolo del Comitato Unico di Garanzia		dedicata al CUG B. Formazione dei componenti del CUG sulle tematiche proprie del ruolo
--	---	--	---

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore	Risultato atteso		Budget
				Entro l'anno	Nel triennio	
1	A	Tutto il personale	31/12/2025	100%	100%	Nessun costo
	B	Tutto il personale interessato	Accoglimento richieste	100%	100%	Nessun costo
	C	Tutto il personale interessato	Accoglimento richieste	100%	100%	Nessun costo

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore	Risultato atteso		Budget
				Entro l'anno	Nel triennio	
2	A	Tutto il personale	Partecipazione corsi di formazione	100%	100%	Acquisto abbonamento Corsi Scuola ANCI Toscana
	B	Tutto il personale	Verifica nomina commissioni di concorso da parte del CUG	100%	100%	Nessun costo

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore	Risultato atteso		Budget
				Entro l'anno	Nel triennio	
3	A	Tutto il personale	Creazione della Pagina web	100%	100%	Nessun costo
	B	Componenti del Comitato Unico di Garanzia	Percorsi formativi	100% n. 1 incontro formativo	100% n. 3 incontri formativi	Acquisto abbonamento Corsi Scuola ANCI Toscana

OBIETTIVO 1: BENESSERE ORGANIZZATIVO

Introduzione: Il tema del benessere organizzativo, inteso come la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori, sta acquisendo sempre maggiore rilevanza anche a livello normativo. Recenti studi evidenziano come un ambiente lavorativo sereno contribuisca a migliorare significativamente l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni professionali. In un'ottica di promozione e attuazione di politiche di parità e pari opportunità, è fondamentale adottare politiche organizzative che supportino concretamente la work-life balance dei dipendenti. Le azioni previste nell'ambito di questo obiettivo vogliono garantire ai lavoratori dell'Ente di conciliare in modo armonioso le esigenze lavorative e quelle personali, favorendo così una condizione di benessere, sia all'interno che al di fuori dall'ambiente professionale. Infine, è essenziale preservare e consolidare le buone pratiche acquisite nel corso degli anni così che non vi siano regressioni rispetto a quanto già conseguito.

A) Mantenimento orario di lavoro flessibile

Obiettivi: Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendono in considerazione sistematicamente le differenze e le necessità all'interno dell'Organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

Descrizione: Mantenimento (nelle strutture in cui le condizioni organizzative lo consentano) della possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, garantendo il rispetto dell'orario di apertura dello sportello al pubblico. Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Inoltre, in sede di applicazione del *Regolamento comunale per la disciplina dell'orario di servizio e di lavoro del personale dipendente del Comune di Casole d'Elsa*, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 140 del 22.12.2023, l'obiettivo è quello di garantire l'applicazione delle norme in materia di orario di lavoro flessibile in esso contenute. La regolamentazione di Ente, infatti, oltre a garantire una flessibilità di un'ora per l'entrata e per l'uscita, prevede la possibilità di ulteriori deroghe in presenza di motivate esigenze di carattere personale o familiare.

Monitoraggio attività svolta: Verifica attività svolte a cura del CUG.

La presente azione è stata confermata anche per il 2025, questo perché come enunciato in premessa rappresenta un'azione fondamentale in un'ottica di promozione della work-life balance.

B) Part-time

Obiettivi: Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendono in considerazione sistematicamente le differenze e le necessità all'interno dell'Organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona la persona e armonizzando le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

Descrizione: Mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestino la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro per motivi familiari legati alla necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio. L'ente ha finora accolto tutte le richieste di riduzione dell'orario di lavoro presentate dai dipendenti, con la finalità di supportarli nella creazione di un equilibrio armonioso tra vita professionale e privata.

Monitoraggio attività svolta: Verifica attività svolte a fine 2025 a cura del CUG.

La presente azione è stata confermata anche per il 2025, questo perché come enunciato in premessa rappresenta un'azione fondamentale in un'ottica di promozione della work-life balance.

C) Congedi parentali

Obiettivi: Alla luce delle recenti modifiche normative, tra cui il Family Act, il CCNL del 16 novembre 2022 e la Legge di Bilancio (L. 313 del 30 dicembre 2023), l'amministrazione intende promuovere una maggiore comprensione di questi strumenti e salvaguardare la fruizione dei congedi parentali sempre in un'ottica di miglioramento dell'equilibrio tra vita lavorativa e privata. L'obiettivo è cercare di organizzare il lavoro in modo da consentire da un lato la completa fruizione del diritto, dall'altro il mantenimento di elevati standard dei servizi offerti.

Descrizione: Informazione diffusa sugli istituti connessi alla maternità/paternità e sulle opportunità offerte dalla normativa vigente. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dai congedi di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune. In sede di stipula dei nuovi contratti individuali di lavoro viene fornita ai neo assunti una descrizione degli istituti presenti. Nel corso del 2024 è stata presentata una richiesta per usufruire del congedo parentale, che è stata prontamente accolta.

Monitoraggio attività svolta: Verifica attività svolte a fine 2025 a cura del CUG.

La presente azione è stata confermata anche per il 2025, questo perché come enunciato in premessa rappresenta un'azione fondamentale in un'ottica di promozione della work-life balance.

OBIETTIVO 2: FORMAZIONE E RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Introduzione: Formare il personale in un'ottica di genere è un modo per combattere stereotipi e disuguaglianze, creando così un ambiente di lavoro più equo ed inclusivo. Garantendo pari opportunità di formazione a tutti i lavoratori, l'amministrazione contribuisce a fornire ai dipendenti un'occasione per accrescere le proprie opportunità professionali.

A. Formazione svolta in orario di lavoro

Obiettivi: Incentivare una maggiore consapevolezza del ruolo ricoperto dai dipendenti dell'Ente, valorizzando le competenze individuali e offrendo strumenti di crescita professionale. Inoltre, l'amministrazione intende intervenire con una formazione che valorizzi le diversità di genere.

Descrizione: Favorire la partecipazione alla formazione "on site" e a distanza mediante "e-learning". Potenziare la formazione ed incrementarla con docenti interni con la diffusione di competenze acquisite dai dipendenti.

Monitoraggio attività svolta: nel corso del 2024 si sono svolti corsi di aggiornamento professionale che hanno coinvolto tutti i dipendenti di questo ente, la maggior parte dei quali sono stati svolti in modalità e-learning con contestuale attestazione di superamento del test finale.

La presente azione è stata confermata anche per il 2025.

B. Rispetto pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

Obiettivi: Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento

Descrizione: Tutte le procedure concorsuali svolte nel 2024 hanno previsto, all'interno dei bandi, la presenza del rispetto della parità di genere, determinando un titolo di preferenza al genere meno rappresentato. Analoga attenzione è stata riposta nella composizione delle commissioni di concorso.

Monitoraggio attività svolta: Verifica attività svolte a fine 2025 a cura del CUG.

La presente azione è stata confermata anche per il 2025.

3. PROMOZIONE E RAFFORZAMENTO DEL RUOLO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

L'obbligo di costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni e la valorizzazione del benessere di chi lavora, il c.d. C.U.G. è previsto dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001. Quest'ultimo stabilisce che il CUG costituito all'interno dell'amministrazione debba svolgere compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo con il fine di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione.

Con determinazione n. 673 del 05/12/2024 si è provveduto al rinnovo del CUG con l'individuazione di nuovi componenti effettivi e supplenti. In questa fase risulta essere fondamentale rendere facilmente fruibile la normativa in materia e supportare i nuovi componenti con un'adeguata formazione.

A) Creazione della pagina web dedicata al CUG

Obiettivi: Ampliare, all'interno dell'ente e non solo, la conoscenza del Comitato Unico di garanzia, le sue funzioni, il suo ruolo e le attività da esso svolte.

Descrizione: Sarà creata una pagina dedicata al Comitato Unico di Garanzia sul sito internet dell'Ente, con l'obiettivo di sensibilizzare ulteriormente i dipendenti riguardo alle tematiche di competenza del Comitato. La Pagina web permetterà a tutti coloro che la visitano di conoscere e approfondire i compiti e i componenti del CUG, garantendo uno strumento di comunicazione moderno, immediato ed accessibile, capace di coinvolgere i dipendenti nelle attività del Comitato.

Monitoraggio attività svolta: Verifica attività svolte a fine 2025.

B) Formazione dei componenti del CUG sulle tematiche proprie del ruolo

Obiettivi: Rendere i componenti del Comitato Unico di Garanzia sempre più consapevoli del ruolo svolto e in grado di portare a termine i compiti e gli obiettivi prefissati dalla normativa.

Descrizione: L'Amministrazione organizzerà per i componenti effettivi e supplenti del Comitato Unico di Garanzia un corso di formazione su tematiche per le quali i componenti esprimano la necessità di approfondimento.

Monitoraggio attività svolta: Verifica attività svolte a fine 2025.

CONCLUSIONI

Nonostante le ridotte dimensioni e l'assenza di problematiche rilevanti, questo Ente intende promuovere e sviluppare ulteriormente il presente Piano, in linea con il principio di pari opportunità sancito dalla normativa vigente. Tale impegno si inserisce in un'ottica di pianificazione e programmazione strategica, finalizzata a rendere l'azione amministrativa più efficace ed efficiente, anche nel raggiungimento degli obiettivi di parità.

Durante il periodo di attuazione del Piano, è prevista la possibilità di apportare modifiche e/o integrazioni, qualora queste si rendano necessarie per adeguarsi alle esigenze emergenti all'interno dell'Ente, anche sulla base del lavoro svolto dal Comitato Unico di Garanzia, o alle evoluzioni normative. Il presente Piano è stato redatto in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, recentemente nominato. Il nuovo Comitato Unico di Garanzia, nell'ambito delle sue competenze, ha contribuito all'elaborazione del presente piano avanzando alcune proposte per le azioni positive da realizzarsi nel triennio 2025/2027.

Per garantire il pieno coinvolgimento di tutti gli attori interessati e assicurare una conforme diffusione, una volta definiti gli interventi e approvato il Piano, questo sarà trasmesso ai Responsabili dei Settori, al Comitato Unico di Garanzia e alla Rappresentanza Sindacale Unitaria.

PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144” (ora disciplinate dal capo IV del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198)
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- 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” (Piano di azioni positive)
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “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” (obiettivi di performance collegati alla promozione delle pari opportunità)
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” (cd.” Collegato Lavoro”) (misure per garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni)
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” (misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali)
- Decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90 “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196” (Bilancio di genere)
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”
- Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 (funzionamento CUG)
- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti

regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti

- Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”
- Legge 5 novembre 2021 n. 162 “Modifiche al codice di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 189, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”.