



COMUNE DI IMPRUNETA
CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE

Allegato A

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022-2024 - PAP

Si attesta la conformità all'originale

Il Segretario generale
dott.ssa Samantha Arcangeli

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs n. 82/2005, del T.U. n. 445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è conservato digitalmente negli archivi informatici del Comune di Impruneta.



Comune di Impruneta

Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024

Indice generale

Premessa.....	2
Sezione 1 - Dati sul personale del Comune di Impruneta e azioni positive in corso.....	3
Sezione 2 - Azioni positive in corso e monitoraggio PAP 2021.....	9
Telelavoro e lavoro agile.....	9
Adesione a tavoli tematici e reti con altri enti e realtà del territorio.....	10
Formazione.....	11
Sportello dipendenti.....	11
Codice di Comportamento dell'Ente.....	12
Sezione 3 – Obiettivi, azioni, risorse, collegamento con PEG e PIAO.....	12
PTAP 2022-24.....	13
Sezione 4 – Ambiti di competenza.....	14
Sezione 5 - Monitoraggio del Piano.....	14
Sezione 6 - Durata.....	14
Appendice Normativa.....	15

Premessa

La legge 4 novembre 2010, n. 183, prevedendo l'istituzione dei 'Comitati unici di garanzia' (CUG), affida ad essi compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ed, infine, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori.

Il tema delle "Pari Opportunità" risulta essere fattore correlato con il benessere organizzativo e la performance dell'ente, andando a toccare aree trasversali come il genere, l'età, l'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la disabilità, la religione o la lingua, l'accesso al lavoro, il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione professionale, la sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro inclusivo, improntato alla non discriminazione sia del personale sia degli utenti.

Il Comune di Impruneta collabora con il Comitato Unico di Garanzia, i cui compiti si concretizzano in particolare nella proposta del Piano delle Azioni positive (D. Lgs. 198/2006, art. 48), preposto ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

In data 12 aprile 2022, il CUG del Comune di Impruneta ha trasmesso la PROPOSTA CUG PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-24, prot. Interno 9951/2022.

Si procede quindi alla stesura del nuovo PTAP, consapevoli che la mancata adozione del Piano delle azioni positive comporta, per l'Amministrazione, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Inoltre, il documento è propedeutico all'approvazione del PEG e, vista la fine dell'emergenza sanitaria, si predispone affinché la data di prossima stesura rispetti la scadenza annuale del 31 gennaio.

Infine, si fa presente che nuovo adempimento è stato introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Quindi, il PTAP 2022-2024 viene adottato precisando che il nuovo strumento del PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, individuato dal legislatore anche per i comuni con meno di 15.000 abitanti come Impruneta, non è stato ancora definito nella sua interezza in particolare nell'individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti, posto che lo stesso ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto. Tale Piano è di durata triennale (ed aggiornato annualmente) ed è chiamato a definire più profili: obiettivi della performance; gestione del capitale umano; sviluppo organizzativo; obiettivi formativi e valorizzazione delle risorse interne; reclutamento; trasparenza ed anti-corrruzione; pianificazione delle attività; individuazione delle procedure da semplificare e ridisegnare; accesso fisico e digitale; **parità di genere**; monitoraggio degli esiti procedurali e dell'impatto sugli utenti.

Sezione 1 - Dati sul personale del Comune di Impruneta e azioni positive in corso

I destinatari del presente programma sono tutti i dipendenti del Comune di Impruneta. Al 31 dicembre 2021 il Comune di Impruneta presenta un organico complessivo di 80 unità, di cui 42 donne e 38 uomini, comprensivo del Segretario Generale.

Di seguito la fotografia della situazione del personale al 31/12/2021, in cui contestualizzare le azioni proposte nella seconda parte del documento.

Si riportano di seguito le tabelle riferite ai dati inseriti nella relazione di cui alla Direttiva Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019, compilata sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Si evince, in particolare, che le Posizioni di responsabilità sono equamente distribuite tra uomini e donne. Tra le categorie D, di cui fanno parte le PO, tuttavia, esiste un divario economico tra i generi del 9%, riferibile alle retribuzioni aggiuntive di Posizione organizzativa e particolari responsabilità.

L'età media dei dipendenti è tra i 41 e i 50 anni per gli uomini e tra i 51 e i 60 anni per le donne.

Emerge il dato, inoltre, che è in particolare il personale femminile laureato ad essere inquadrato in posizioni per le quali non è necessaria la laurea all'ingresso, ovvero di categoria C, essendo ben 8 donne rispetto a 4 uomini. Si nota anche che, in categoria D, le donne con diploma superiore sono 4 sui 6 totali impiegati ad un livello per cui ora l'accesso è solo con laurea.

Nella fruizione della formazione gli uomini sono più coinvolti in quella relativa alla sicurezza sul lavoro mentre le donne in quella specialistica.

Le commissioni di concorso garantiscono la presenza femminile e maschile.

I congedi parentali e 104 vengono usufruiti, per la maggior parte, a ore per gli uomini e a giorni per le donne.

In tema di Lavoro agile Codiv, sono le donne le maggiori fruitrici.

Di seguito le tabelle per esteso.

Sezione 1 - Dati sul personale e retribuzioni

1.1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Categoria A	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Categoria B	0	2	7	3	0	0	0	3	4	2
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	1	7	3	3	0	2	7	7	2
Personale non dirigente	Categoria D	1	2	3	5	0	0	1	3	7	3
Totale personale		1	5	17	12	3	0	3	13	19	7
Totale % sul personale complessivo		1,25	6,25	21,25	15,00	3,75	0,00	3,75	16,25	23,75	8,75

1.2 Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	100,00	2,63	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	1	5	100,00	11,90
Tempo Pieno	1	5	11	14	6	37	50,00	97,37	0	3	11	17	6	37	50,00	88,10
Totale	1	5	11	15	6	38			0	3	13	19	7	42		
Totale %	1,25	6,25	13,75	18,75	7,50	47,50			0,00	3,75	16,25	23,75	8,75	52,50		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

1.3 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
- POSIZIONE ORGANIZZATIVA	4	50,00	100,00	4	50,00	100,00	8	100,00
	0	0,00	--	0	0,00	--	0	--
Totale personale	4			4			8	
Totale % sul personale complessivo	5,00			5,00			10,00	

1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini									Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾		
Inferiore a 3 anni	1	3	2	0	0	6	54,55	15,79	0	2	1	2	0	5	45,45	12,20		
Superiore a 10 anni	0	0	1	2	1	4	80,00	10,53	0	0	0	0	1	1	20,00	2,44		
Tra 3 e 5 anni	0	2	7	8	2	19	40,43	50,00	0	1	8	14	5	28	59,57	68,29		
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	4	3	9	56,25	23,68	0	0	4	2	1	7	43,75	17,07		
Totale	1	5	12	14	6	38			0	3	13	18	7	41				
Totale %	1,27	6,33	15,19	17,72	7,59	48,10			0,00	3,80	16,46	22,78	8,86	51,90				

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

1.5 Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Categoria A	€16813,10	€0,00	€ -16813,10	--
Categoria B	€17939,50	€17815,60	€ -123,90	-0,70
CATEGORIA C	€22343,90	€20795,80	€ -1548,10	-7,44
Categoria D	€27026,20	€24816,00	€ -2210,20	-8,91
SEGRETARIO GENERALE	€0,00	€55983,40	€ 55983,40	100,00

1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Livello	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Dirigente di livello generale	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	100,00
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		0		1		1	
Totale % sul personale complessivo		0,00		1,25		1,25	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	1,27
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	6	66,67	3	33,33	9	11,39
Categoria B	Diploma di scuola superiore	5	45,45	6	54,55	11	13,92
Categoria B	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	1,27
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,27
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	10	52,63	9	47,37	19	24,05
CATEGORIA C	Laurea	4	33,33	8	66,67	12	15,19
Categoria D	Diploma di scuola superiore	2	33,33	4	66,67	6	7,59
Categoria D	Laurea	8	44,44	10	55,56	18	22,78
Categoria D	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	1,27
Totale personale		38		41		79	
Totale % sul personale complessivo		47,50		51,25		98,75	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

1.8 Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
COMMISSIONE CONCORSO D CONTABILE	1	33,33	2	66,67	3	100,00	Donna
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	1		2		3		
Totale % sul personale complessivo	1,25		2,50		3,75		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
fruizione orario flessibile	0	1	3	2	0	6	54,55	18,75	0	1	3	0	1	5	45,45	10,42
Lavoro Agile Covid	0	2	6	3	1	12	27,91	37,50	0	1	11	13	6	31	72,09	64,58
Personale turnista	0	1	1	2	0	4	66,67	12,50	0	1	0	1	0	2	33,33	4,17
Personale che fruisci di congedo parentale	0	1	2	1	0	4	57,14	12,50	0	2	1	0	0	3	42,86	6,25
Personale che fruisci di permessi legge 104/1992	0	1	2	1	1	5	71,43	15,63	0	0	0	1	1	2	28,57	4,17
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	1	2	100,00	4,17
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	3,13	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	2,08
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 91%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	4,17
Totale	0	6	14	10	2	32			0	5	17	17	9	48		
Totale %	0,00	7,50	17,50	12,50	2,50	40,00			0,00	6,25	21,25	21,25	11,25	60,00		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Note tabella 1.9

Nella Riga fruizione orario flessibile sono stati inseriti i dipendenti che hanno una flessibilità aggiuntiva a quella standard.

1.10 Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	24	21,82	86	78,18	110	18,97
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	23	85,19	4	14,81	27	4,66
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	55	51,89	51	48,11	106	18,28
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	234	69,44	103	30,56	337	58,10
Totale permessi	336	57,93	244	42,07	580	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

1.11 Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Privacy	0	2	8	7	4	21	41,18	13,73	0	1	11	13	5	30	58,82	17,75
Anticorruzione	0	2	8	7	4	21	41,18	13,73	0	1	11	13	5	30	58,82	17,75
Sicurezza sui luoghi di lavoro	0	4	24	24	20	72	65,45	47,06	0	4	10	18	6	38	34,55	22,49
(specialistica)	0	1	20	10	8	39	35,45	25,49	0	0	23	43	5	71	64,55	42,01
Totale ore	0	9	60	48	36	153			0	6	55	87	21	169		
Totale ore %	0,00	2,80	18,63	14,91	11,18	47,52			0,00	1,86	17,08	27,02	6,52	52,48		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Sezione 2 - Azioni positive in corso e monitoraggio PAP 2021

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2021/2024 del Comune di Impruneta, in continuità con il precedente, è stato approvato mirando al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro con l'obiettivo di influire sul clima e la cultura organizzativa dell'Amministrazione, in modo da attenuare e/o prevenire disparità di trattamento e di conseguenza casi di demotivazione, disagio, conflittualità, stress, malattia, assenteismo.

Gli obiettivi e le azioni inserite nel PTAP sono stati decisi anche alla luce delle osservazioni e dei pareri del CUG in merito

- **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**

Sul fronte del benessere organizzativo, il Comune di Impruneta ha istituito per la prima volta al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) con Determinazione del Segretario generale n. 114 del 23.03.2011 con la quale si stabilivano i criteri di scelta dei componenti.

A seguire gli atti di nomina di durata quadriennale:

- la determinazione n. 171 del 20.04.2011
- la determinazione n. 411 del 23/9/2015, seguita dalla determinazione n. 114 del 20/2/2018 con la quale si approvavano sostituzioni di membri.

In data 5/3/2019 si è proceduto a richiedere la disponibilità ai dipendenti per il rinnovo dei componenti del C.U.G. per un quadriennio a far data dal 23/9/2019 e fino al 30/9/2023.

Con determinazione n. 558 del 18/09/2019 il nuovo Comitato è stato nominato, composto come da Tabella 1, tenuto conto anche delle indicazioni fornite dalle RSU dell'Ente:

TABELLA 1

Componente	Maschio	Femmina	Totale
Presidente		1	1
Componente effettivo di nomina sindacale	2		2
Componente effettivo di nomina dell'Ente		1	1
Presidente supplente	1		1
Componente supplente di nomina dell'Ente		1	1
Componente supplente di nomina sindacale		1	1
	3	4	7

Attualmente il CUG in carica è composto da 2 donne e un uomo.

Telelavoro e lavoro agile

L'amministrazione ha dato il via all'attuazione all'istituto del telelavoro, in via sperimentale, con delibera GC n. 125 del 29/11/2016 e con determinazione n. 633 del 20/12/2016, ha approvato l'avvio a n. 1 progetto di telelavoro di durata biennale a cui ha aderito un dipendente;

Nel 2019 l'amministrazione comunale ha approvato, con delibera GC n. 12 del 12/03/2019, il "Regolamento per lo svolgimento delle modalità organizzative del Comune di Impruneta disciplinanti il telelavoro ed il lavoro agile" con il coinvolgimento del CUG dell'Ente e delle OO.SS.

In seguito, il 18/03/2019, è stato trasmesso avviso a tutti i dipendenti per la presentazione delle richieste ai termini di regolamento per lo svolgimento dei due istituti entro il 25/3/2019: n. 4 dipendenti sono stati autorizzati a questa opzione e sono tutti uomini.

L'adozione dello smart working, a seguito dell'emergenza sanitaria in corso, non ha trovato l'organizzazione impreparata e sono state messe in atto tutte le possibilità di gestione a distanza delle attività comunali sia essenziali che non, così come delle riunioni di Giunta, Commissioni e Consiglio comunale in modalità telematica.

Al momento il lavoro a distanza (anche con rotazione delle presenze in sede per i servizi essenziali) riguarda il 63,6% del personale. Ogni responsabile PO ha individuato nel 2020, con propria determinazione, le attività che possono essere svolte in modalità agile e le modalità di rotazione in presenza per coloro che sono collocati nella medesima stanza, anche su base plurisettimanale, facendo in modo di non essere presenti in più di uno per ufficio e, nel contempo, garantendo che l'ufficio sia presidiato.

Nel 2021, è stato approvato un nuovo Regolamento sul Lavoro agile con GC n. 31 del 6/4/2021, aggiornato con deliberazione GC n. 108 del 27/10/2021, dopo aver chiesto i pareri del caso, con la predisposizione di modelli per i nuovi accordi lavoro agile trasmessi ai dipendenti e in seguito lavorate e registrate nuove 28 domande;

Adesione a tavoli tematici e reti con altri enti e realtà del territorio

Negli ultimi anni l'Amministrazione comunale ha:

- Aderito, con Delibera C.C. n. 106 del 12/12/2013, all'iniziativa dei comuni del Chianti di Adozione del Bilancio di genere.
- Approvato l'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, promosso dalle rappresentanze sindacali, con delibera G.C. n.53 del 2018, ovvero all'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" sottoscritto da Confindustria e CGIL Chianti, SPI Firenze, CISL e FNP del Chianti, UIL Firenze, in qualità di organizzazioni italiane affiliate a BusinessEurope e CES, che prevede l'adesione ai principi e alle finalità contenute nella direttiva europea di riferimento;

L'assessorato specifico "Integrazione delle differenze e pari opportunità" ha promosso nell'anno 2019 ulteriori azioni specifiche, che hanno potenziali ricadute organizzative, con i seguenti atti:

1) deliberazione G.C. n. 70 del 08/10/2019 di adesione alla **Rete RE.A.DY.** - rete nazionale delle pubbliche amministrazioni per il superamento delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sulle identità di genere.

L'adesione ha visto la realizzazione di alcuni incontri a tema contro il pregiudizio verso le persone LGBTI e era anche finalizzata alla sottoscrizione dell'accordo tra Regione Toscana e pubbliche amministrazioni della Regione Toscana aderenti alla Rete Ready per rafforzare la collaborazione tra le PP.AA e promuovere l'adesione alla Rete Ready sul territorio della regione toscana. Tale rete regionale, nel 2019, ha promosso una serie di incontri con i dipendenti degli enti locali per tematiche specifiche ai quali ha partecipato anche una dipendente del comune.

2) deliberazione G.C. n. 118 del 17/12/2019 di approvazione del documento costitutivo del **Tavolo intercomunale per le politiche di Genere**.

Si tratta di strumento idoneo a monitorare e a creare un luogo di interessi comuni, democratico, di promozione, di rappresentanza, di elaborazione, promotore di iniziative congiunte di formazione, informazione e di diffusione della cultura di genere e di analisi delle problematiche che riguardano il genere e contro ogni forma di discriminazione. Il tavolo è costituito dai/le rappresentanti politici delegati di n. 5 Comuni del Chianti fiorentino e dai/le rappresentanti delle organizzazioni sindacali del territorio (CGIL Chianti, SPI Firenze, CISL e FNP del Chianti, UIL Firenze).

Attualmente il comune di Impruneta è capofila del tavolo.

Tra le diverse iniziative 2021 si segnala:

- progetto 'Perché la mimosa non sia l'unico segno', realizzata in occasione delle celebrazioni del 8 marzo 2021: realizzazione video di letture teatrali dalla Associazione Vieniteloraconto, da diffondere sui canali social del tavolo e delle amministrazioni coinvolte:
 - Intervento dell'Onorevole Teresa Mattei su "L'Emancipazione Femminile" - seduta del 18 marzo 1947;
 - Intervento dell'Onorevole Nilde Iotti su: "La Violenza Sessuale: un Reato Contro la Persona" - seduta del 28 settembre 1995;
 - Lettura dal titolo "Il Senso dell'Onore" tratto dal libro "Ferite a morte" di Serena Dandini;
 - Letture su "La Donna ed il Lavoro" breve incursione nel lavoro femminile di ieri e di oggi fra testimonianze e cronaca.
- Organizzazione di un incontro di sensibilizzazione contro la Tampon Tax il 21/7/2021
- Organizzazione evento INVISIBILE AGLI OCCHI - Sabato 27 novembre 2021, ore 16 - Impruneta – Fornace Agresti n. 99 partecipanti (compresi 11 relatori e 2 performance)

3) Rispetto alla concessione patrocinio del Comune di Impruneta al Convegno nazionale di Toponomastica, femminile previsto nei giorni 29/30/31 ottobre e 1 novembre 2020 presso la Casa della Pace di Quintole, è stato rinviato a data da destinarsi a causa della pandemia.

Formazione

La formazione del 2021 in tema di pari opportunità ha riguardato il personale del CUG, anche in relazione alle opportunità formative online offerte dalla Rete dei CUG.

Nel corso del 2021 tutto il personale è stato coinvolto nella formazione generale, online con test e rilascio di attestato, sulla materia del Codice di Comportamento (vedi sotto)

Sportello dipendenti

Con deliberazione G.C. n. 117 del 17/12/2019 la giunta comunale ha dato il via alla realizzazione di uno sportello di ascolto, sperimentale e gratuito, a servizio dei dipendenti del Comune di Impruneta.

Grazie alla disponibilità di una professionista del *Counseling* si è aperto uno sportello di ascolto e di consulenza individuale o per gruppo di lavoro, protetto dalla più assoluta privacy, dedicato all'aiuto, sostegno e potenziamento del benessere individuale e dei gruppi di lavoro e per accrescere il benessere individuale e organizzativo.

L'amministrazione mette a disposizione il locale dell'URP a Tavarnuzze per l'utilizzo fuori orari di lavoro. Nel periodo interessato alle misure di distanziamento sociale, a causa dell'epidemia da Covid-19, ha favorito l'avvio dello sportello in modalità virtuale anche per dare un aiuto concreto, attraverso il supporto di una counsellor, dell'insorgere di problematiche connesse alla gestione del lavoro e della convivenza tra le mura domestiche.

Il report evidenzia una difficoltà a rivolgersi alla counsellor per telefono o in videoconferenza. Solo un utente ha approfittato della possibilità nel 2020. Nel 2021 invece l'accesso al servizio è stato di n. 3 richieste.

Codice di Comportamento dell'Ente

Il Codice è stato modificato fine dicembre 2020, con atto Gc n. 158 del 29/12/2020. Sono stati inseriti i seguenti comma in un nuovo articolo dedicato ai principi generali del Codice di Comportamento (Art. 2):

- Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale, identità di genere o su altri diversi fattori.

- Nei rapporti con i colleghi e i superiori o subordinati, il dipendente tiene un comportamento ispirato a fiducia, collaborazione e correttezza, rispetta le differenze di genere e favorisce le pari opportunità. Evita atti e atteggiamenti caratterizzati da animosità o conflittualità e in nessun caso lede la dignità di colleghi e superiori o subordinati.

Sezione 3 – Obiettivi, azioni, risorse, collegamento con PEG e PIAO

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 individua i seguenti obiettivi generali, in continuità con le azioni programmate e realizzate negli anni precedenti:

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo e personale

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Obiettivo 4: Adozione provvedimenti per attuare pienamente i compiti istituzionali del CUG

In attesa di aggiornamenti sul PIAO, di seguito la scheda riassuntiva proposta dal GUC con Obiettivi e azioni, indicando, come amministrazione comunale, quelle che saranno avviate nel triennio di riferimento e che si concretizzeranno in progetti specifici eventualmente inseriti nel PEG.

PTAP 2022-24

Obiettivo	Descrizione	Destinatari	Soggetti coinvolti	Risorse impegnate	Valido ai fini della valutazione PEG servizi
<i>Sezioni previste</i>	<i>Azioni previste</i>	<i>Posizioni Organizzative Tutto il personale Solo donne – N. Solo uomini – N.</i>	<i>CUG OIV Uffici comunali Enti di formazione</i>	<i>Capitolo di spesa /€</i>	<i>N/D No Sì</i>
Pari Opportunità	Lavoro agile post pandemia	Tutto il personale	Ufficio personale	0	Sì 2022
Pari Opportunità	Ampliamento flessibilità oraria in ingresso per tutto il personale anche in situazione diverse da quelle scolastiche documentate	Tutto il personale	Ufficio personale	0	N/D
Benessere Organizzativo e individuale	Questionario stress-lavoro correlato	Tutto il personale	Ufficio personale	Da prevedere	Sì 2023
Benessere Organizzativo e individuale	Formazione syllabus 2.0 proposta dalla FP in particolare nell’ottica dei passaggi di livello orizzontali e verticali	Tutto il personale	Ufficio personale	Da prevedere	N/D
Benessere Organizzativo e individuale	Predisporre di un’area online dei dipendenti, tipo ‘intranet’, come luogo di scambio e archivio delle informazioni relative al CUG con gestione diretta accessibile da tutti i colleghi	Tutto il personale	CUG / CED	0	Sì 2023
Benessere Organizzativo e individuale	Riattivazione sportello dipendenti gratuito per il benessere organizzativo volto a tutto il personale ed in particolare al servizio sociale	Tutto il personale	Segreteria Assessorato Pari Opportunità	Da prevedere	N/D
Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica	Informazione via mail a tutti i dipendenti dei compiti e disponibilità della Consigliera di Pari opportunità della Città Metropolitana	Tutto il personale	Segreteria Assessorato Pari Opportunità	0	2022 (no peg)

Adozione provvedimenti per attuare pienamente i compiti istituzionali del CUG	Contatto di rete con i CUG dei Comuni aderenti al tavolo di Genere del Chianti per la partecipazione	CUG	CUG	0	2022 (no peg)
---	--	-----	-----	---	------------------

Sezione 4 – Ambiti di competenza

Si individua nel Segretario comunale il responsabile della realizzazione degli obiettivi e le azioni individuati, con il supporto del Servizio Organizzazione e Controllo e del Personale, dato atto che verranno destinate specifiche risorse finanziarie attivando linee di finanziamento eventualmente con risorse provenienti da bandi di soggetti terzi.

Sezione 5 - Monitoraggio del Piano

L'Amministrazione Comunale, nella persona del Segretario comunale, individuerà i Servizi a cui nel triennio potranno essere assegnati gli obiettivi e provvederà eventualmente a garantire le risorse necessarie alla loro realizzazione.

Il C.U.G. per quanto di propria competenza verificherà che le azioni proposte nel presente piano siano realizzate con il rispetto dei tempi e ha mandato di monitoraggio sui risultati del Piano.

Sezione 6 – Durata

Il presente Piano ha durata triennale a partire dalla data di esecutività della Deliberazione che lo approva e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione dedicata in Amministrazione trasparente.

Nel periodo di vigenza l'Amministrazione, per le finalità e gli obiettivi concordati nel presente piano, si impegna, in collaborazione con il C.U.G., a valutare pareri, consigli, osservazioni, proposte e suggerimenti da parte dei lavoratori/lavoratrici per poter rendere le azioni e le buone prassi realmente efficaci ed incisive e affinché alla sua scadenza sia possibile aggiornarlo con azioni condivise e in un'ottica di miglioramento.

Appendice Normativa

- Costituzione art. 3, comma 2: “pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge”
- Costituzione art. 37, comma 1: “uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro”
- Legge 10/04/1991 n. 125: Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro
- D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001 art. 57, comma 1: “Norme Generali sull’Ordinamento del Lavoro alle Dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche” con cui il legislatore impone alcuni tipi di azioni positive
- D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 - Codice delle Pari Opportunità fra uomo e donna a norma dell’art. 6 della L. 246 del 28/11/2005 che prevede l’obbligo dell’adozione del “Piano Triennale di Azioni positive” per le PP.AA e sanzioni per l’amministrazione inadempiente
- Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del 24/03/2004 “Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni”
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE
- D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006: “Codice delle Pari Opportunità fra uomo e donna”
- Direttiva 2/19 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità: “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, Comunicato pubblicato in GU Serie Generale n.184 del 07-08-2019
- D.Lgs. n. 198 dell’11/04/2016, art. 48, comma 1 che indica come finalità del Piano di Azioni Positive “la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità” e che “realizzi la migliore utilizzazione delle risorse umane nella PA” promuovendo l’inserimento delle donne nei settori dove sono sottorappresentate
- D.Lgs. n. 198 dell’11/04/2016, art. 42 da dove si evince il significato di “azioni positive”
- Direttiva “Nicolais – Pollastrini” del 23/05/2007 nella quale vengono specificati gli ambiti di intervento delle Azioni Positive fra cui l’Organizzazione del Lavoro, le politiche di reclutamento, la gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa
- D.Lgs. n. 81 del 9/04/2008: “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3.08.2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”
- D.Lgs. n. 150 del 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”
- L. n. 183 del 4/11/2010, art. 21 (c.d. Collegato Lavoro) integrato dall’art. 7 comma 1 lett. C del D.Lgs.n. 165 del 30/03/2001 dove si richiede alle PP.AA. di impegnarsi attivamente per eliminare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nelle fasi del lavoro pubblico quali l’accesso, il trattamento economico, le condizioni di lavoro, la formazione, le promozioni e la sicurezza sul lavoro
- Direttiva del 4/03/2011 “linee guida sul funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia” nella quale si esplicitano i ruoli e le funzioni dei CUG
- L. n. 124/2015: “Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”
- D.Lgs. n. 90/2016 art. 9 “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell’art. 40 comma 1 della Legge 31 dicembre 2009, n. 196 in materia di bilancio di genere

- DPR n. 105/2016: “Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni”
- D.P.C.M n. 3/2017: “Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2014, 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”
- L. n. 81 del 22/05/2017: “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”
- Articolo 14 della Legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” ed in particolare il comma 3;
- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della L. 124/2015 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti;
- Decreto Legge n. 6 del 23/02/2020 con il quale il Governo, in relazione all’attuale situazione di emergenza sanitaria internazionale, è intervenuto introducendo misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19;
- Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 1 del 25/02/2020 - punto 3 che dispone le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa privilegiando modalità flessibili di svolgimento favorendo alcune categorie di destinatari ;
- Circolare del Ministero della Pubblica Amministrazione n. 1 del 04/03/2020 recante: “Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa”;
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 11 marzo 2020 il quale prevede che le Pubbliche Amministrazioni assicurino lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente;