



Comune di SAN SPERATE

AREA 1 – Servizi Sociali, Pubblica Istruzione, Cultura, Sport e Spettacolo

Provincia Sud Sardegna – via Sassari, 12 – 09026 San Sperate

Centralino +39 070 96040 299 | C.F./P. IVA: 01423040920

www.sansperate.net | protocollo@pec.comune.sansperate.ca.it

D.LGS. N. 198/2006 - PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025

Premessa

Il Comune di San Sperate, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs. n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia: *“favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”*, viene adottato il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2020/2022;

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, infatti, prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

I Piani di Azioni Positive, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Con deliberazione Giunta Comunale n. 161 del 08.08.2011 è stato costituito, ai sensi di legge, il CUG – Comitato Unico di Garanzia per la gestione delle attività rivolte alle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Con deliberazione Consiglio Comunale n. 41 del 22.12.2014 è stata istituita la Consulta delle Donne ed approvato il relativo Regolamento finalizzata alla promozione della partecipazione femminile alle decisioni, all'azione e al funzionamento dell'Amministrazione Comunale.

Nell'organizzazione del Comune di San Sperate è presente una forte componente femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale, porre una particolare attenzione alla gestione degli strumenti fondamentali per sostenere le reali pari opportunità tra i dipendenti in quanto fatto significativo di rilevanza strategica.

Il Piano permetterà all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutte le lavoratrici e i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti all'Amministrazione comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Fonti normative

- **Legge n. 125 del 10.04.1991**, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".
- **D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000**, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali" .
- **Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001**, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- **D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006**, "Codice delle Pari opportunità"
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" - **D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
- **D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 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" - **Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010**, "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".
- **Direttiva 4 marzo 2011** concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"; - **Direttiva n. 2/2019** concernente "Misure per promuovere le pari e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

Situazione attuale

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data attuale presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Personale	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale	Percentuale
Donne	6	9	7	22	61,11
Uomini	3	5	6	14	38,89
Totale	9	14	13	36	100

I Responsabili di Servizi, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, sono 4 donne.

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Obiettivi

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Promuovere le pari opportunità e garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale, attraverso la partecipazione a corsi di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale, senza discriminazione di genere e considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- Promuovere la sicurezza, la salute e il benessere presso l'ambiente di lavoro;
- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- Accrescimento delle competenze del Comitato Unico di Garanzia (CUG);
- Garantire collaborazione e confronto continuo con la Consulta delle Donne operante a livello territoriale.

Obiettivi generali del Piano

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

1. Continuare ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile. In caso di richieste di designazioni inoltrate dal Comune a soggetti esterni, ai fini della nomina di Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari, si dovrà richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza di genere nelle proposte di nomina.
2. Redigere i bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire i requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
3. Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali;
4. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;
5. Migliorare l'organizzazione del lavoro al fine di migliorare le performance dell'Ente e favorire l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita;
6. Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.
7. Migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro.
8. Tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazione.

Azione: 1**Titolo:** Formazione e Attività del Cug**Obiettivi e descrizione dell'intervento:**

Accrescere la formazione dei membri del Cug sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi e incentivare gli interventi propositivi in tema di azioni positive da inserire all'interno dei PianoTriennali. Si pone in evidenza che si procederà nell'arco dell'anno al rinnovo dei componenti in considerazione del ricambio generazionale di alcuni componenti collocati a riposo nonché di dimissioni di altri pe presa servizio presso altre pubbliche amministrazioni.

Sviluppare lo spazio internet dedicato con informazioni rivolte ai dipendenti sia in materia di pari opportunità, sia sull'attività del Cug.

Soggetti coinvolti: membri del Cug; Sistema informatico associato; Servizio personale e organizzazione**Destinatari:** membri del Cug; tutti i dipendenti.**Azione: 2****Titolo:** monitoraggio e analisi delle richieste / concessioni di variazione di orario/permessi e aspettative varie.**Obiettivi e descrizione dell'intervento:**

Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale. Valutare la temporaneità delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.

Soggetti coinvolti: Servizio personale e organizzazione, Responsabili di Settore, CUG**Destinatari:** tutto il personale**Azione: 3****Titolo:** formazione del personale**Obiettivi e descrizione dell'intervento:**

Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc. Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Soggetti coinvolti: Servizio personale e organizzazione, Responsabili di Settore**Destinatari:** tutto il personale**Azione 4****Titolo:** Riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.**Descrizione dell'intervento:**

Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità). Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un

lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore, tutto il personale;

Destinatari: tutto il personale

Azione 5

Titolo: Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e fisica.

Obiettivi e descrizione dell'intervento: Adottare misure volte a proteggere e soccorrere i soggetti, soprattutto donne, che a causa di particolari condizioni di vulnerabilità, più facilmente possono diventare vittime di violenza e discriminazioni sessuali. Attivare, in ipotesi di abuso sessuale e/o maltrattamento che possa riguardare le residenti nel nostro territorio, una tempestiva azione volata alla realizzazione di un progetto individuale di intervento definito "Codice Rosa" che coinvolge personalmente gli operatori del territorio (Protocollo di Intesa siglato in data 18.06.2015).

Soggetti coinvolti: Assistenti sociali.

Azione 6

Titolo: promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità

Descrizione dell'intervento: Adottare misure volte ad aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere. Adottare le misure necessarie al fine di garantire l'esatta e completa informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito web del Comune.

Soggetti coinvolti: Responsabili del Settore ed i dipendenti da loro individuati.

Durata del Piano, pubblicazione e diffusione

Il presente Piano ha durata triennale 2023/2025, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, alla scadenza del suddetto periodo, ad adeguato aggiornamento del Piano di Azioni Positive.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet, sezione Amministrazione Trasparente e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Verrà data inoltre ampia informazione dell'adozione del presente Piano alle Organizzazioni Sindacali Territoriali, nonché alle RSU.