COMUNE DI BADESI

Provincia di Sassari

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

(Art. 48 comma 1 D.L.gs. 11.04.2006 n° 198)

2020/2022

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° ____ del _____

PREMESSA: In deroga al principio di uguaglianza formale , le azioni positive mirano a rimuovere gli ostacoli alla effettiva parità di opportunità di genere finalizzate specificatamente ad intervenire in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione .

FONTI NORMATIVE :

- **Legge n. 125** del 10 aprile 1991, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- **D. Lgs. n. 267** del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- **D. Lgs. n. 165** del 30 marzo 2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alla dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- **D. Lgs. n. 198** del 11 aprile 2006, recante "Codice delle opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246";
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE e 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".

ANALISI DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata su 5 aree di servizi. Ciascuna area è ricoperta da Responsabili titolari di posizione organizzativa.

Di seguito si riporta il prospetto inerente il personale in servizio suddiviso per area con quadro di raffronto tra uomini e donne:

Affari Generali e Politiche Sociali	Istruttore direttivo	Cat. D Resp. Area		F
	Istruttore amministrativo	Cat. C		F
	Istruttore amministrativo	Cat. C		F
	Istruttore amministrativo	Cat.C		F
	Collaboratore amministrativo	Cat. B3		F
	Collaboratore amministrativo part. time	Cat. B3	M	
Economico – Finanziaria	Istruttore direttivo	Resp. Area cat. D		F
	Istruttore amministrativo	Cat. C		F
Area Tecnica : LL.PP. Manutenzioni – Ambiente e territorio - Servizi all'ambiente	Istruttore direttivo	Resp. Area Cat. D	M	
	Operaio	Cat. B	M	
Urbanistica – Edilizia Privata – SUAPE Demanio e Patrimonio	Istruttore direttivo	Resp area Cat. D		F
Polizia Locale	Istruttore direttivo	Resp area cat. D	M	
	Agente di polizia locale	Cat. C	M	
	Agente di polizia locale	Cat. C		F
	Agente di polizia locale part. Time	Cat. C	M	

Raffronto Responsabili di area : n° 3 donne, n° 2 uomini
Raffronto personale non incaricato di P.O: n° 6 donne, n° 4 uomini

Complessivamente si da atto che vi è un sostanziale equilibrio di genere

Nell'Ente non si sono registrati nell'ultimo quinquennio episodi di discriminazione ne casi di molestie o di mobbing

COMPOSIZIONE CUG Istituita con Determina del Segretario Comunale n° 1 del 04.03.2020

Presidente

Giovanna Maria Morittu	Salvatore Addis
Effettivo	Supplente

Componenti rappresentanti dell'Amministrazione

Effettivi	Supplenti
Daniela Ugnutu	Maria Filomena Peru
Alessandro Ziri	Barbara Balbitu

Componenti rappresentanti dell' organizzazioni sindacali

Antonello Fara	----------

COMPOSIZIONE GIUNTA COMUNALE Art. 6 comma 3 ed art. 46 comma 2 D.L.gs. n° 267/2000

Carica	Generalità	F	M
Giovanni Maria Mamia	Sindaco		M
Francesco Addis	Assessore		M
Salvarore Stangoni	Assessore		M
Maria Rita Sanna	Assessora	F	
Gian Luigi Piana	Assessore		M

AMBITI DI AZIONE ED OBIETTIVI TRIENNALI

Le azioni contenute nel presente piano triennale costituiscono strumenti operativi finalizzati ad applicare concretamente la pari opportunità nel contesto lavorativo.

Ambiti di azione ed obiettivi triennali

Ambito di azione	Obiettivi triennali
Ambiente di lavoro	Tutela da casi di discriminazione molestie mobbing. Azione di prevenzione : divulgazione ai dipendenti di guide e dispense che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti;
Assunzioni	Commissioni concorso presenza di almeno 1/3 di componenti femminili – Requisiti di accesso ai concorsi rispettosi delle naturali differenze di genere
Conciliazione orari di lavoro – Flessibilità orario	Promuovere la conciliazione tra impegni familiari ed impegno lavorativo attraverso : - il riconoscimento della flessibilità dell'orario di lavoro - in presenza di particolari necessità di tipo familiare l'ente si impegna a valutare e risolvere le problematiche nel rispetto di un equilibrio tra esigenze del personale ed esigenze dell'amministrazione

	-
Lavoro agile smart working	Attivazione del lavoro agile – emergenza (laem)- modalità di svolgimento della prestazione lavorativa flessibile che consente anche parzialmente lo svolgimento delle attività lavorative in un luogo diverso da quello della sede di lavoro assegnata, avvalendosi degli strumenti informatici propri, idonei a consentire lo svolgimento della prestazione e l'interazione con il Responsabile di Settore, i colleghi, i cittadini utenti e gli stakeholder. DESTINATARI: • i lavoratori portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio; • i lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa; • i lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito dell'eventuale contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola dell'infanzia; • esigenze di salvaguardia salute pubblica correlate al contenimento e gestione emergenza epidemiologica da covid19
Formazione	Attivazione di percorsi formativi finalizzati alla crescita professionale di tutti i dipendenti ed accessibili a tutti previa valutazione dell'articolazione degli orari e delle sedi. Attivazione di corsi in House finalizzati al reinserimento lavorativo di personale assente a vario titolo (congedo per maternità, paternità per esigenze familiari, malattia)

MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Badesi attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumenti disponibili, sarà affidato al Responsabile del Servizio Risorse Umane, che ne darà comunicazione al Cug di imminente costituzione con cadenza semestrale.

DURATA

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente.
Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché, sia in itinere che alla scadenza del P.A.P., sia possibile un adeguato aggiornamento.