COMUNE DI BADESI

Provincia di Sassari

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2022/2024

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

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 6 del 19.01.2022

PREMESSA:
Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.
L'art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

FONTI NORMATIVE :

Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro" ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del "Codice delle pari opportunità".
- D.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, abrogato dall'art. 72 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", anche conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" (TUPI), che ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.
- Art. 7 del d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" che introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione, piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.
- Il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a "assicurare […] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale. In particolare all'art. 42 del Codice delle Pari Opportunità si definiscono azioni positive quelle azioni dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.
- La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, che richiama la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;
- Il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, che, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
- L'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") che interviene in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

- L'art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), che ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga.
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 che ha introdotto, ex novo, un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo.
- la Direttiva 26 giugno 2019, n.2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione ed il sottosegretario delegato alle Pari Opportunità con la quale si è provveduto ad approvare le linee di indirizzo volte ad orientare le Amministrazioni Pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D.Lgs.n.198/2006, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, pubblicata in G.U. (Serie Generale n.184del07/08/2019);

- L' art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che dispone "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo";

Alla luce del contesto normativo sopra riportato, Il Comune di Badesi, 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.

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 la dotazione organica prevista nel programma triennale delle assunzioni per l'annualità 2022 , il personale in servizio suddiviso per area con quadro di raffronto tra uomini e donne:

Affari Generali e Politiche Sociali	Istruttrice direttiva	Cat. D Resp. Area		F
	Istruttrice amministrativa	Cat. C		F
	Istruttrice amministrativa	Cat. C		F
	Istruttrice amministrativa	Cat.C Vacante		
	Istruttore informatico	Cat. C	M	
	Collaboratore amministrativo	Cat. B3	M	
Economico – Finanziaria	Istruttrice direttiva	Resp. Area cat. D		F
	Istruttrice amministrativa	Cat. C		F
	Istruttore amm. Contabile	Cat. C Vacante		

Area Tecnica : LL.PP. Manutenzioni – Ambiente e territorio - Servizi all'ambiente	Istruttore direttivo	Resp. Area Cat. D	M	
	Istruttore direttivo	Cat. D vacante (progr. Vert)		
	Istrutt. Dirett. Assis. Sociale	Cat. D vacante		
	Istruttrice tecnica 18ore /36	Cat. C		F
	Istruttrice tecnica 30 ore /36	Cat. C		F
	Operatore Specializzato 24 ore/36	Cat. B3 vacante		
	Operaio	Cat. B	M	
Urbanistica – Edilizia Privata – SUAPE Demanio e Patrimonio	Istruttore direttivo	Resp area Cat. D Vacante		
	Istruttrice tecnica 18 ore/36	Cat. C		F
	Istruttore tecnico 30 ore/36 Incaricato di P.O.	Cat. C	M	
Polizia Locale	Istruttore direttivo	Resp area cat. D	M	
	Agente di polizia locale	Cat. C vacante		
	Agente di polizia locale	Cat. C		F
	Agente di polizia locale	Cat. C	M	

Raffronto Responsabili di area in servizio : n° 2 donne, n° 3 uomini
Raffronto personale non incaricato di P.O: n° 7 donne, n° 4 uomini

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

_____	----------

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
Assunzioni	Commissioni concorso presenza di almeno 1/3 di componenti femminili – Requisiti di accesso ai concorsi rispettosi delle naturali differenze di genere
Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio, da valutare di concerto con il Responsabile di Servizio competente.	Costante tutto l'anno Flessibilità dell' orario di entrata e di uscita puntualizzando però la garanzia del rispetto dell' orario di apertura dello sportello al pubblico, se coincidente con l'ingresso. Applicazione art. 29 Contratto collettivo Decentrato integrativo vigente parte normativa. In tale articolo sono state inserite forme di flessibilità ulteriori rispetto a quella ordinaria in particolare : "In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che: - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001; - assistano familiari portatori di handicap ai

	sensi della legge n. 104/1992; - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018; - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie; - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti. 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.
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)

SOGGETTI ED UFFICI COINVOLTI
Figure Apicali titolari di P.O. : Responsabili dell'attuazione
Dipendenti comunali

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.

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.