

COMUNE DI TERRALBA

PROVINCIA DI ORISTANO

Tel. – 078385301 – Fax 078383341 – pec : protocollo.terralba@cert.legalmail.it

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Triennio 2021 / 2023

PROGETTO

“ AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE
DELLE PARI OPPORTUNITA’ ”

QUADRO NORMATIVO

La Legge n. 125 del 1991 rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore del lavoro delle donne, in quanto coniuga il principio dell'uguaglianza delle opportunità - sancito dall'art. 3 della Costituzione - con quello delle differenze di genere, biologiche, culturali e sociali.

La legge 125/1991 segna il passaggio dalla parità formale (di cui alla legge 903/1997) a quella sostanziale. Questa legge supera una concezione astratta della parità come assimilazione della donna all'uomo e mira a valorizzare la differenza attraverso strumenti denominati azioni positive, riconosce, quindi, come diritto sul piano giuridico, l'uguaglianza nella differenza.

La Legge n. 125/1991 e i Decreti Legislativi n. 196/2000, n. 165/2001 e n. 198/2006 art. 48 prevedono che le Amministrazioni pubbliche predispongano un Piano di Azioni Positive per la *"rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

La Direttiva Ministeriale 23 maggio 2007 prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*.

L'art. 21 della legge 183/2010 ha approvato importanti modifiche al D.Lgs.vo 165/2001 " *Norme generali sull'Ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" in particolare all'art. 7, prevedendo che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

La 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"*.

La Legge n.124 del 7 Agosto 2015 *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*.

Per Azioni Positive si intendono *l'Insieme di misure* indirizzate ad un gruppo particolare al fine di eliminare e prevenire le discriminazioni o, di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture organizzative esistenti.

Le Azioni Positive, non riguardano solamente il settore del lavoro, ma anche quello dell'informazione, della formazione professionale, dell'orientamento, della neo-imprenditorialità, della vivibilità urbana e della qualità sociale in senso generale, sono infatti fondate sulla regola *"dell'uguaglianza sostanziale"*.

Con le Azioni Positive si possono mettere in moto processi di trasformazione culturale a condizione che acquistino carattere sistematico e non restino un fatto episodico.

Con questo Piano, l'Amministrazione intende innanzitutto proseguire un lavoro, avviato nel precedente triennio, di ricerca e di acquisizione dei dati necessari per l'individuazione di metodologie e prassi utili

ad attivare politiche di miglioramento in aree tra loro collegate e non scindibili: miglioramento organizzativo, conciliazione, cultura di genere.

Le Azioni Positive che l'Amministrazione intende avviare nel Triennio 2021/2023, sono pertanto volte a proseguire un lavoro di rimozione degli ostacoli di tendenza culturale, o anche solo consuetudini consolidate nel tempo, che frenano ed ostacolano l'effettiva uguaglianza tra i sessi.

Una particolare attenzione viene riservata alla politica dei tempi, degli orari e dell'organizzazione del lavoro per realizzare una migliore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, e cicli di vita che non determinino discriminazioni in base ai generi.

Il Piano si sviluppa in Obiettivi suddivisi a loro volta per Azioni Positive.

LINEE GUIDA GENERALI PER IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE - OBIETTIVI

L'Amministrazione Comunale intende affrontare esigenze e problemi relativi a situazioni dovute a:

- Possibile mancanza di equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro. I dipendenti e in particolare le dipendenti, talvolta potrebbero avere problemi familiari e/o personali per rispettare un orario rigido di lavoro e per partecipare alle riunioni fuori orario. A tal proposito, è bene evidenziare che, dagli anni precedenti a tutt'oggi, si è sempre prestato attenzione alle esigenze familiari e/o personali di tutti i dipendenti autorizzando, a richiesta, una flessibilità oraria consona alle necessità esternate.
- L'esistenza di possibili barriere invisibili (atteggiamenti e mentalità tradizionali, norme e valori che limitano l'accesso delle donne alle risorse ed alle opportunità di sviluppo e ne impediscono la piena partecipazione alla società e al mercato del lavoro), anche a livello inconscio, che potrebbero impedire l'uguaglianza dei generi.

GLI OBIETTIVI

Col presente piano l'Amministrazione Comunale si propone di raggiungere gli obiettivi che, per i motivi di seguito specificati, non ha raggiunto interamente nell'anno precedente:

1----Promuovere l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro potenziando gli strumenti di flessibilità riguardanti gli orari e le forme di lavoro, quale strumento di conciliazione tra famiglia e lavoro. Proseguire con lo SMART WORKING, disciplinato dagli artt. 18 e seguenti della Legge 81/2017, introdotto nel corso dell'emergenza connessa al Covid-19, secondo quanto disposto dal DPCM 11 marzo 2020, come opportunità di crescita della cultura organizzativa.

Nell'anno 2020 sono state lavorate in SMART WORKING, complessivamente, n. 8.776 ore:

-n. 4.958 da uomini

-n. 3.818 da donne.

2----Continuare nel lavoro di individuazione ed eliminazione di possibili barriere invisibili (atteggiamenti e mentalità tradizionali, norme e valori che limitano l'accesso delle donne alle risorse ed alle opportunità di sviluppo e ne impediscono la piena partecipazione alla società e al mercato del lavoro), e analisi delle situazioni di genere che possono determinare disparità di trattamento.

3----Organizzare corsi di formazione per i dipendenti, all'interno dell'Ente, consentendo la paritaria possibilità di partecipazione per le donne e per gli uomini. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno delle necessità familiari.

I corsi di formazione programmati per l'anno 2020, per effetto dell'emergenza sanitaria Covid-19 e delle numerose incombenze procedurali, sono posticipati al 2021-22.

ANALISI DEL CONTESTO

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO DELL'ENTE PER GENERE E CATEGORIE AL 31.12.2020

CATEGORIA	TOTALE POSTI COPERTI	GENERE FEMMINILE	GENERE MASCHILE	PERCENT GENERE FEMMINILE	PERCENT GENERE MASCHILE
A	2	0	2	0,00%	100,00%
B1	13	4	9	30,77%	69,23%
B3	4	2	2	50,00%	50,00%
C	24	10	14	41,67%	58,33%
D1	5	3	2	60,00%	40,00%
D3	2	0	2	0,00%	100,00%
TOTALI	50	19	31	38,00%	62,00%

TOTALI CATEGORIE INFERIORI

Totali categorie - A - B1 - B3 - C	POSTI COPERTI	GENERE FEMMINILE	GENERE MASCHILE	PERCENT GENERE FEMMINILE	PERCENT GENERE MASCHILE
	43	16	27	37,21%	62,79%

TOTALI CATEGORIE DI VERTICE

Totali categoria di vertice - D1 - D3 -	POSTI COPERTI	GENERE FEMMINILE	GENERE MASCHILE	PERCENT GENERE FEMMINILE	PERCENT GENERE MASCHILE
	7	3	4	42,86%	57,14%

- NOTE** --- L'organizzazione dell'Ente è suddivisa in cinque servizi:
- Programmazione lavori pubblici, Gestione del patrimonio, Manutenzione e usi civici;
 - Staff e Direzione amministrativa, Affari Generali, Gestione delle Risorse;
 - Servizi Territoriali alla persona;
 - Servizio della Polizia Municipale;
 - Pianificazione Urbanistica, Paesaggistica e Ambientale, Edilizia privata e Suape.

Le posizioni organizzative sono occupate da cinque dipendenti, di cui n.2 di Cat.D3 e n.2 di cat. D1 di genere maschile, n. 1 Cat. D1 di genere femminile.

DESCRIZIONE POSTI		<u>DI RUOLO</u>	<u>FUORI RUOLO</u>	<u>TEMPO PIENO</u>	<u>PART TIME</u>	
A	tempo pieno	2	0	2	0,00%	100,00%
	part time	0	0	0	0,00%	0,00%
B1	tempo pieno	13	4	9	30,77%	69,23%
	part time	0	0	0	0,00%	0,00%
B3	tempo pieno	3	2	1	66,67%	33,33%
	Part time	1	0	1	0,00%	100,00%
C	tempo pieno	22	8	14	36,36%	63,64%
	Part time	2	2	0	100,00%	0,00%
D1	tempo pieno	5	3	2	60,00%	40,00%
	Part time	0	0	0	0,00%	0,00%
D3	tempo pieno	2	0	2	0,00%	100,00%
	Part time	0	0	0	0,00%	0,00%
TOTALI	tempo pieno	47	17	30	36,17%	63,83%
TOTALI	Part time	3	2	1	66,67%	33,33%

NON E' STATO UTILIZZATO PERSONALE FUORI RUOLO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Obiettivo 1 = Promuovere l’equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro potenziando gli strumenti di flessibilità riguardanti gli orari e le forme di lavoro, quale strumento di conciliazione tra famiglia e lavoro.

Linee di intervento	AZIONI programmate	Destinatari	Soggetti e uffici coinvolti	COSTI	FONTI finanziarie	PERIODO
Promuovere l’equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro potenziando gli strumenti di flessibilità riguardanti gli orari e le forme di lavoro, quale strumento di conciliazione tra famiglia e lavoro.	Smart working	Tutti i dipendenti	-Amministr. Comunale -tutti i dipendenti -CUG	Nessun costo	-----	2021-2023

NOTE

1 --- Il Regolamento per disciplinare la banca delle ore, azione programmata nel Piano delle Azioni positive 2019-2021, non si è potuto realizzare per decisione della Delegazione trattante con verbale n. 2 del 18/09/2019. Si sta comunque garantendo al personale l’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, potenziando gli strumenti di flessibilità riguardanti gli orari e le forme di lavoro, quale strumento di conciliazione tra famiglia e lavoro.

Obiettivo 2 = Individuare ed eliminare possibili barriere invisibili (atteggiamenti e mentalità tradizionali, norme e valori che limitano l'accesso delle donne alle risorse ed alle opportunità di sviluppo e ne impediscono la piena partecipazione alla società ed al mercato del lavoro), e analisi delle situazioni di genere che possono determinare disparità di trattamento.

Linee di intervento	AZIONI programmate	Destinatari	Soggetti e uffici coinvolti	COSTI	FONTI finanziarie	PERIODO
Individuare e eliminare possibili barriere invisibili (atteggiamenti e mentalità tradizionali, norme e valori che limitano l'accesso delle donne alle risorse ed alle opportunità di sviluppo e ne impediscono la piena partecipazione e alla società ed al mercato del lavoro)	<u>A</u> – consultare i dipendenti con incontri e/o questionari, anche al fine della analisi di genere e per l'orientamento dei percorsi formativi.	Tutti i dipendenti	-Amministr. Comunale -Ufficio personale -responsabili di settore - CUG -eventuali gruppi di lavoro	Nessun costo	-----	2021-2023
	<u>B</u> – analisi dei dati raccolti, dei bisogni dei/delle dipendenti, degli obiettivi dell'Ente e delle possibili soluzioni	Tutti i dipendenti	COME SOPRA	Nessun costo	-----	1^ analisi 31.12.2022

NOTE

1 --- Ricorrendone la necessità, consultazioni, analisi e verifiche straordinarie potranno essere fatte in qualsiasi momento.

Obiettivo 3 = Organizzare corsi di formazione per i dipendenti, all'interno dell'Ente, consentendo la paritaria possibilità di partecipazione per le donne e per gli uomini. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno delle necessità familiari.

Linee di intervento	AZIONI programmate	Destinatari	Soggetti e uffici coinvolti	COSTI	FONTI finanziarie	PERIODO
Corsi di formazione all'interno dell'Ente	Saranno trattati i seguenti temi: "La donna ed il lavoro"- "La condizione femminile".	Tutti i dipendenti	-Amministr. Comunale -Ufficio personale -responsabili di settore - CUG -eventuali gruppi di lavoro	Verranno utilizzate le professionalità all'interno dell'Ente.	-----	entro 31.12.2021 1^ analisi entro il 30/06/2022

CONSIDERAZIONI FINALI

--- Il presente Piano conferma quello approvato con deliberazione G.C. n. 198 del 12/12/2019 in quanto, per effetto dell'emergenza sanitaria Covid-19 ed il carico delle incombenze procedurali, le azioni positive previste nel 2020 non si sono potute concludere. È stato comunque aggiornato con le cessazioni e le nuove assunzioni avvenute in corso d'anno. Inoltre è stato attivato lo SMART WORKING.

--- Si fa salva la possibilità di integrazione del presente atto nell'anno 2021, secondo nuove esigenze e aggiornamenti non previsti in sede di prima approvazione, esigenze che potranno anche scaturire dagli incontri, dai percorsi formativi e dalle periodiche valutazioni e report. Per gli stessi motivi anche la tempistica degli adempimenti potrebbe subire modifiche all'interno del triennio.

--- Il presente piano sarà attuato seguendo i principi di generale risparmio della finanza pubblica.
