



# **Comune di Trinità d'Agultu e Vignola**

## **Provincia di Sassari**

### **Piano di azioni positive per le pari opportunità**

### **triennio 2021/2023**

**(art. 48, comma 1, D.lgs. 11/04/2006, n. 198)**

## **PREMESSA**

Il presente Piano di azioni positive, costituisce un aggiornamento del precedente Piano, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 137 del 19.12.2019 ed è volto a promuovere all'interno del Comune di Trinità d'Agultu e Vignola l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità.

Consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità e organicità alle iniziative finora intraprese in merito alle tematiche sopra richiamate, il Comune adotta il presente Piano avente durata triennale che si pone in linea di coerenza con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Le azioni in esso contenute sono misure temporanee speciali, in deroga al principio di uguaglianza formale, e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Trattasi di misure preferenziali per dare soluzione agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il macro obiettivo strategico dell'Amministrazione si declina nel triennio di riferimento attraverso la pianificazione delle seguenti azioni:

- a) creare e mantenere condizioni di benessere lavorativo;
- b) prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione di genere;
- c) conciliare la vita privata e il lavoro delle dipendenti e dei dipendenti;

## QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La disciplina sulle pari opportunità trova fondamento nella Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*. Successivamente, il D.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, *Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421* ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro. L'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* ha introdotto, 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 delle pari opportunità.

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* ha ripreso e coordinato in un testo unico la normativa di riferimento stabilendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano triennale di azioni positive che favorisca il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

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, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, ha indicato come sia importante il ruolo propositivo e propulsivo che le amministrazioni pubbliche ricoprono ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di attuare compiutamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare buone pratiche volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientando le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 *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*, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di

promozione delle pari opportunità.

La Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. *Collegato Lavoro*) è intervenuta in tema di pari opportunità, apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 attraverso un ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, quali l'età, l'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la disabilità, la religione o la lingua.

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*) 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. La norma prevede, infatti, che la valutazione deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, quelli connessi alle differenze di genere, ovvero correlati all'età, alla provenienza da altri Paesi o connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Il D.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante *Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183* introduce, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

La Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante *Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale*, auspica l'innescio di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.

## QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE

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

### Dipendenti a tempo indeterminato

Lavoratori	Cat D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	3	5	2	0	10
Uomini	1	4	1	0	6
<b>Totale</b>	4	9	3	0	16

### Dipendenti a tempo determinato

Lavoratori	Cat D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	0	2	1	0	3
Uomini	0	1	0	0	1
<b>Totale</b>	0	3	1	0	4

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D.Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	1	1

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario	Donne	Uomini
Numero	1	0

### Suddivisione del personale per Area

<b>Area</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
Amministrativa	4	2	<b>6</b>
Economico Finanziaria	3	0	<b>3</b>
Tecnica Manutentiva	5	4	<b>9</b>
Vigilanza	1	1	<b>2</b>

### Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale

<b>Categoria D</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
Tempo pieno	3	1	4
Part-time	0	0	0
<b>Categoria C</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
Tempo pieno	5	4	9
Part-time	2	1	3
<b>Categoria B</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
Tempo pieno	2	0	2
Part-time	1	0	1

Nel Comune di Trinità d'Agultu e Vignola non risulta si siano mai verificati episodi di discriminazione nei confronti del personale dipendente, con particolare riferimento a:

- accesso al lavoro;
- trattamento giuridico, economico e accesso in carriera;
- accesso a prestazioni previdenziali;
- diritti connessi alla maternità o paternità;
- fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino.

Il Comune nell'ambito della propria azione politico-amministrativa:

- riserva alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- assicura pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;
- garantisce la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, afferenti all'area di competenza;

## LE AZIONI

Il presente Piano di Azioni Positive 2021-2023, in continuità con le buone pratiche avviate nei precedenti Piani, intende proseguire e sviluppare ulteriormente gli ambiti di intervento con finalità/obiettivi specifici, come sotto riportati:

### **1. COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE:**

- 1.1 Diffusione delle informazioni, formazione e monitoraggio;
- 1.2 Creazione nel sito internet istituzionale l'area dedicata alle "pari opportunità in rete".

### **2. BENESSERE ORGANIZZATIVO:**

- 2.1 Garantire e promuovere il benessere lavorativo nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.
- 2.2 Promuovere azioni di sostegno e affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati.
- 2.3 Promuovere azioni di supporto al personale e realizzare azioni di miglioramento per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;
- 2.4 . Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

### **3. PARI OPPORTUNITÀ**

- 3.1 Genitorialità: sensibilizzazione dei padri relativamente ad una migliore condivisione della genitorialità;
- 3.2 Età: sensibilizzazione e formazione sul tema dell'età per il sostegno alle persone anziane in famiglia;
- 3.3 Disabilità: Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità;

Le azioni positive, aggregate nei suddetti ambiti di intervento con finalità ed obiettivi specifici, sono state predisposte in apposite schede, di seguito riportate, contenenti una breve descrizione, i destinatari, i Responsabili ed i tempi di realizzazione.

## **OBIETTIVO 1. - COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE**

**Azione 01** Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, tramite l'attivazione percorsi formativi (incontri, convegni, webinar), divulgazione periodica di materiale di studio e approfondimento, anche in collaborazione con enti ed associazioni operanti nel campo.

**Destinatari** Tutto il personale - Segretaria comunale - CUG

**Tempi** 2021-2022-2023

**Azione 02** Creazione nel sito internet comunale di un'area dedicata alle pari opportunità e all'informazione sull'attività del CUG. Inserimento di link di altre aree dedicate presenti nel web, quali la Consigliera di Parità, l'Autorità per i diritti e le pari opportunità, la Commissione Pari Opportunità.

**Destinatari** Tutto il personale - Segretaria comunale - CUG

**Tempi** 2021-2022-2023

**Azione 03.** Conferenze di servizio periodiche con i responsabili di area ai fini del monitoraggio della situazione del personale e conseguente attivazione di specifici interventi in base alle effettive esigenze che dovessero emergere.

**Destinatari** Tutto il personale - Segretaria comunale - CUG

**Tempi** 2021-2022-2023

## **OBIETTIVO 2 - BENESSERE ORGANIZZATIVO**

**Azione 01** Adozione di soluzioni organizzative nel lavoro in funzione delle esigenze familiari e personali dei dipendenti, con particolare riferimento a quelle legate alla genitorialità, all'assistenza ai familiari disabili, agli impegni scolastici dei figli minori. Ove richiesto ed in funzione delle esigenze dell'Ente, potranno essere autorizzate articolazioni orarie diverse e temporanee che permettano di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare. L'Ente s'impegna inoltre ad evitare che le riunioni di servizio più rilevanti si svolgano in fasce orarie e nei giorni differenti da quelli in cui sono stati programmati e richiesti permessi per congedi parentali, Legge 104/92.

**Destinatari** Tutto il personale - Segretaria comunale - CUG

**Tempi** 2021-2022-2023

**Azione 02** Sostegno e affiancamento per il personale al rientro da congedi o da periodi di lunga assenza dovuti a maternità, malattia, per assistenza familiari di cui alla Legge 104/1992, al fine di consentire una più agevole assunzione dei carichi di lavoro e facilitare il reinserimento nella vita professionale. Tale compito sarà assegnato al dipendente che ha svolto la sostituzione o ad altro personale compatibilmente con le esigenze di servizio. Verranno inoltre garantite iniziative formative al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

**Destinatari** Tutto il personale - Segretaria comunale - CUG

**Tempi** 2021-2022-2023

**Azione 03** Monitoraggio costante dell'ambiente di lavoro per la prevenzione di casi di molestie, mobbing e discriminazioni anche attraverso il coinvolgimento del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione. Il Comune si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata delle lavoratrici e dei lavoratori sotto forma di discriminazioni.

**Destinatari** Tutto il personale - Segretaria comunale - CUG

**Tempi** 2021-2022-2023

### **OBIETTIVO 3 - PARI OPPORTUNITÀ**

**Azione 1** campagna di sensibilizzazione diretta alle famiglie che accolgono un bambino per nascita, adozione o affido finalizzata al superamento dello stereotipo di genere che vede le donne come principali responsabili del lavoro di cura, sollecitando le figure paterne a includere nelle proprie funzioni genitoriali anche la piena quotidianità dei figli.

**Destinatari** Tutto il personale - Segretaria comunale - CUG

**Tempi** 2021-2022-2023

**Azione 2** interventi mirati a fornire strumenti tecnico operativi in tema di sostegno comportamentale, di permessi e aspettative ai sensi della Legge 104/1992, finanziamenti finalizzati all'abbattimento delle barriere architettoniche, all'acquisto di apparecchiature sanitarie e all'assistenza personale in favore delle lavoratrici e dei lavoratori che decidano di prendersi cura all'interno del nucleo familiare di persone anziane o disabili.

**Destinatari** Tutto il personale - Segretaria comunale - CUG

**Tempi** 2021-2022-2023

Il Piano triennale 2021-2022-2023 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà la valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

Il Piano verrà pubblicato nell'albo pretorio on-line del Comune, sul sito internet istituzionale e sarà reso disponibile a tutto il personale dell'Ente.