

PIANO AZIONI POSITIVE COMUNE DI SABAUDIA

2025-2027

PREMESSA

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente.

Il Comune di Sabaudia con l'adozione del piano delle azioni positive, auspica risultati positivi per il benessere organizzativo dell'Ente nel suo complesso. Le azioni positive previste vogliono facilitare la rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza fra donne e uomini e alla valorizzazione delle differenze e mirano ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

L'Ente s'impegna a porre particolare attenzione agli interventi di conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, con un'organizzazione del lavoro che non privilegi la cultura della presenza senza limiti d'orario, ma sia centrata sugli obiettivi. Il presente documento, che ha durata triennale e aggiorna il precedente, intende suggerire qualche correttivo per quanto attiene al miglioramento delle situazioni della vita lavorativa.

QUADRO NORMATIVO

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse da questo Ente per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". In particolare l'art. 48 prevede che siano redatti 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. Anche 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, indica come sia importante il ruolo delle amministrazioni pubbliche 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 dare piena attuazione alle disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo le specifiche linee di azione. Il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema 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 Direttiva n. 2/2019 emanata in data 26 giugno 2019, avente per oggetto “Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, sostituisce la precedente del 23 maggio 2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG. In particolare prevede, in ragione del collegamento con il Ciclo della Performance, che il Piano triennale di azioni positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE RILEVATA-ORGANICO DELL'ENTE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/01/2025, presente il presente quadro di raffronto suddiviso per genere e categoria di appartenenza:

GENERE	AREA OPERATORI ESPERTI	AREA ISTRUTTORI	AREA FUNZIONARI	DIRIGENZA	TOTALE
DONNE	11	32	21	1	65
UOMINI	7	18	10	1	36
					101

ISTITUZIONE DEL CUG

L'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, prevede l'istituzione del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) che esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica. Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti operativi messi a disposizione dallo stesso Ente.

Il CUG viene nominato con apposita determinazione del Responsabile Settore Risorse Umane ed è presieduto da un Dirigente o da un Responsabile apicale dell'Amministrazione, ed è presieduto da un numero di dipendenti pari, con previsione di sostituzione, da un componente designato da ognuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

Nel Comune di Sabaudia con determinazione n. 552 del 28/03/2023, ad integrazione della determinazione n. 534/2023 è stato istituito il Cug, da ultimo aggiornato con determinazione n. 2249 del 29/10/2024.

AZIONI POSITIVE - AMBITI

- **FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO**

In conformita' a quanto previsto dalla normativa in materia e dai contratti collettivi di comparto, il Comune di Sabaudia cura **la formazione e l'aggiornamento** di tutto il personale,

senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dell'ente attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. In particolare, oltre alla formazione tecnica specifica per materie, si sono organizzati per l'anno 2024 incontri formativi. Pur con diversi livelli di approccio formativo, le iniziative riguardano tutte le categorie, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare. Si continuerà in questa azione, come meglio specificato nel Piano della Formazione, allegato in altra sezione del PIAO.

Soggetti destinatari: tutti i dipendenti

- **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO/ CONCILIAZIONE VITA LAVORO**

Nell'ambito dell'**organizzazione del lavoro**, il Comune di Sabaudia, al fine di favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, attua le previsioni contrattuali in materia di flessibilità di orario e applica rispettandola pienamente la normativa in materia di permessi per motivi personali, per assistenza a familiari, congedi di maternità, congedi parentali, ore di allattamento, cercando di aiutare e favorire, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, coloro che si trovino in situazioni di svantaggio personale, sociale o familiare. Inoltre, ogni responsabile cura l'aggiornamento del proprio personale che rientra a seguito di lunghe assenze per malattia o maternità, al fine di assicurare il mantenimento delle competenze di ognuno e garantendo la possibilità del proseguimento di carriera senza discriminazioni tra uomini e donne.

Soggetti destinatari: tutti i dipendenti

- **BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO**

Nell'ambito del **benessere nei luoghi di lavoro**, il Comune di Sabaudia, al fine di favorire l'ottimale stato di salute psicofisico dei dipendenti, attua azioni in sinergia con i soggetti coinvolti nella politica di tutela sanitaria del personale (medico competente e RSPP) prevedendo per i propri dipendenti la possibilità di sottoporsi gratuitamente a vaccinazione antiinfluenzale e di partecipare gratuitamente a tutti gli screening sulla salute che il Comune propone alla cittadinanza. Nell'ambito dell'attività relativa al servizio di Prevenzione e Protezione è stato aggiornato il documento di valutazione del rischio stress-correlato, dal quale non è emersa alcuna situazione di rischio medio o alto tra i dipendenti dell'ente.

Anche i sopralluoghi nelle diverse sedi di lavoro ad opera del RSPP e RLS si intendono nell'ottica del sempre miglior benessere organizzativo e lavorativo.

Soggetti destinatari: tutti i dipendenti

- **PARI OPPORTUNITA'**

Per quanto riguarda la garanzia di **pari opportunità' tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro**, il Comune di Sabaudia rispetta pienamente l'onere di riservare ad entrambi i sessi almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni per procedure selettive e concorsuali sia esterne che interne. Inoltre l'onere delle pari opportunità' per l'accesso agli impieghi e' pienamente rispettato sia per quanto riguarda nuove assunzioni che per quanto riguarda le progressioni interne. In particolare, si puo' evidenziare che su cinque posti di responsabili di settore con posizione organizzativa, tre sono occupati da donne; mentre su nove posti di Istruttore direttivo, sei sono occupati da donne.

Soggetti destinatari: tutti i dipendenti

AZIONI POSITIVE - PROPOSITI E OBIETTIVI DEL TRIENNIO 2025-2027

1) Favorire la partecipazione dei dipendenti a corsi formativi e di aggiornamento professionale:

- Definire annualmente le necessità formative dell'Ente e darne adeguata pubblicità a tutti i dipendenti nelle forme più opportune;
- Garantire modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, anche mediante il ricorso a modalità formative in videoconferenza ed in e-learning;
- Individuare corsi formativi su temi quali la gestione dei conflitti, la comunicazione, le pari opportunità, la gestione relazione, l'autostima.

2) Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia:

- Programmare lo sviluppo del lavoro agile secondo una debita pianificazione anche alla luce delle linee guida contenute nel PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione);
- Valutare particolari situazioni familiari dei dipendenti (es. cura di familiari malati o necessità di assistere figli in età scolare nel periodo estivo) per la concessione di eventuali nuovi orari di lavoro a tempo parziale/speciale, compatibilmente con le primarie esigenze organizzative dell'Ente.

3) Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni:

- Creazione ed aggiornamento di un'apposita sezione del sito internet dell'Ente camerale dedicata al CUG;
- Promuovere il riconoscimento delle funzioni e del ruolo del CUG, quale valore aggiunto per l'Amministrazione.

4) Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro:

- Dichiarare espressamente il principio di pari opportunità tra uomini e donne nei bandi di selezione del personale;

Assicurare la parità di genere nelle Commissioni di selezione, in conformità alle disposizioni di legge.

5) Valorizzazione risorse umane:

- Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
- Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni;
- Progettare azioni per rendere trasparenti i procedimenti ed i criteri di progressione e dell'assegnazione degli incarichi valorizzando le competenze del personale anche attraverso un'adeguata rotazione nell'attribuzione degli stessi.