



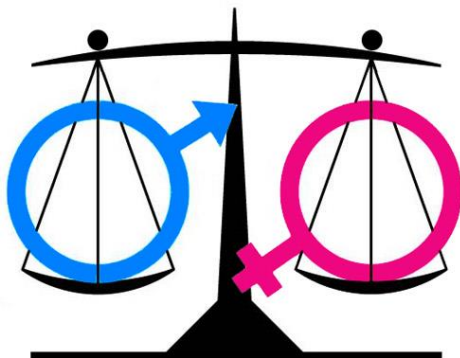
COMUNE DI MARRUBIU

PROVINCIA DI ORISTANO

Piazza Roma n° 7 – C.A.P. 09094

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2022/2024



per favorire le pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori dell'ente

PREMESSA

Il Piano triennale delle azioni positive è disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” emanata nel giugno 2019.

La sopra citata direttiva n. 2/2019, emanata dal Ministero per la PA insieme al Dipartimento per le pari opportunità, introduce numerosi aspetti innovativi sulle misure di attuazione delle pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al disagio organizzativo, ponendo in capo al datore di lavoro pubblico più stringenti responsabilità e rafforzando i compiti propositivi, consultivi e di verifica dei Comitati Unici di Garanzia, in un’ottica di miglioramento della performance e della qualità del lavoro pubblico.

Le finalità perseguite dalla direttiva possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- semplificare l’implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- rafforzare il ruolo dei CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel Paese.

In tale ottica viene adottato anche il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022-2024.

L’ORGANICO DEL COMUNE

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Marrubiu non può prescindere dalla constatazione che l’organico del Comune non presenta squilibrio di genere a svantaggio delle donne, poiché la situazione è la seguente:

Il personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato, compresa la Segretaria Comunale, alla data del 31 dicembre 2021 è pari a n. 23 unità, con una presenza femminile del 54,54% per un totale di n. 12 unità, come sotto riportato:

Segretaria Comunale – n. 1 donna

Dipendenti a Dicembre 2021 – n. 22 di cui 11 donne e 11 uomini

Posizioni Organizzative: N. 4 – delle quali n. 3 ricoperte da donne

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile **negli organi elettivi comunali**, questa è caratterizzata da una marcata prevalenza maschile:

Sindaco: uomo

Consiglio Comunale: n. 4 donne e n. 9 uomini

Giunta Comunale: n. 2 donne e n. 3 uomini

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l’uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell’ambiente di lavoro, a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata precedentemente in questo ente, consolidando quanto già attuato.

OBIETTIVI

Questa Amministrazione, intende prevalentemente proseguire con gli obiettivi prefissati dal precedente Piano, con l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, non trascurando il benessere organizzativo:

- 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;
- 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 e al mercato del lavoro), contrastare situazioni che possono determinare disparità di trattamento;
- 3) consentire la partecipazione ai corsi di studio e di aggiornamento professionale, in particolare tramite webinar, che in seguito alla pandemia, si sono rivelati un ottimo strumento di apprendimento online, flessibile ed economico, in quanto consentono la formazione direttamente da casa o dall'ufficio;
- 4) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 5) benessere organizzativo, con lo scopo di migliorare la vita lavorativa dei dipendenti previa rilevazione delle diverse esigenze del personale per intervenire in maniera più mirata ed efficace;
- 6) revisione del linguaggio amministrativo, promozione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nei documenti e nelle comunicazioni dell'Ente, anche attraverso il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste nei rapporti interpersonali ed il contrasto all'hate speech (espressioni d'intolleranza rivolte contro delle minoranze).

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024

Il Piano della Azioni Positive 2022-2024 costituisce il naturale proseguimento e sviluppo dei precedenti Piani, dei quali si conferma il contenuto e l'impianto, in particolare del Piano 2021-2023. L'aggiornamento annuale, previsto dalla Direttiva n. 2/2019, si basa sulle risultanze delle attività precedentemente svolte, sull'emersione di nuove esigenze, anche alla luce di sopravvenute novità normative, e prevede l'adeguamento dei suoi contenuti.

Per quanto riguarda le azioni positive del triennio precedente si rileva che tutti i dipendenti hanno usufruito delle stesse opportunità, favorendo l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

In seguito alla pandemia si è fatto ricorso allo smart working/lavoro agile, in grado di portare vantaggi all'ente in termini di produttività, di raggiungimento degli obiettivi, ma anche in termini di welfare e qualità della vita del lavoratore, soprattutto di quello in condizione di fragilità.

Non sono state realizzate progressioni economiche del personale all'interno della categoria e non sono state neanche realizzate progressioni di carriera tra le categorie.

Nell'anno 2021, si è provveduto:

- all'assunzione a tempo determinato e part-time di un collaboratore amministrativo, per la sostituzione di un dipendente cessato;
- è stata avviata la procedura per il reclutamento di un Istruttore Direttivo per la sostituzione del Responsabile del Servizio Tecnico transitato in altro ente per mobilità;
- è stato conferito un incarico con contratto ex art. 110 c. 1, D.Lgs. 267/00, part-time, per la sostituzione del dipendente transitato in altro ente per mobilità.

Le continue riforme della pubblica amministrazione, continuano a determinare un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, inoltre obbligano la struttura e il personale a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze.

Il perdurare dell'emergenza pandemica, ha evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Per uno sviluppo e consolidamento di buone pratiche l'Amministrazione e il CUG, con il Piano di Azioni Positive, intendono promuovere interventi tesi non solo a superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'amministrazione, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo e a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'ente e nella comunità.

Le azioni positive sono state aggregate in 5 ambiti di intervento con finalità ed obiettivi specifici, come sotto riportati.

AMBITO 1 Sostegno e promozione delle Pari Opportunità

Finalità: Promozione delle Pari Opportunità e del Benessere Organizzativo

Obiettivi:

- a) benessere organizzativo. Provvedere all'allestimento di uno spazio dove consentire ai dipendenti di effettuare la pausa caffè e di consumare il pranzo, favorendo momenti di socialità e condivisione.
- b) Monitorare la fruizione degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- c) Evidenziare eventuali criticità/esigenze nell'ambito lavorativo del personale in particolare nella fase finale della carriera lavorativa

destinatari: Tutte/i lavoratrici/ori

Soggetti coinvolti: Tutte/i le/i Responsabili e Ufficio Personale

AMBITO 2 – Linguaggio di genere

Finalità: Favorire il rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell'Ente per garantire le pari opportunità

Obiettivi:

- a) Sensibilizzare il personale dell'Ente all'utilizzo del linguaggio di genere
- b) Promozione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nei documenti e nelle comunicazioni dell'Ente, anche attraverso il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste nei rapporti interpersonali.

destinatari: tutti gli uffici

Soggetti coinvolti: Tutte/i le/i Responsabili

AMBITO 3 Formazione e aggiornamento

Finalità: Promuovere le pari opportunità ed il benessere nella formazione, nell'aggiornamento e nella qualificazione professionale del personale attraverso la formazione

Obiettivi:

- a) Programmare e realizzare le attività di formazione ponendo attenzione al benessere organizzativo, alle differenze di genere e alle pari opportunità
- b) Incentivare la formazione e l'informazione sul tema della differenza di genere – promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità. Aggiornamento nel sito internet istituzionale dell'area dedicata alle pari opportunità e dell'informazione

destinatari: Tutte/i lavoratrici/ori

Soggetti coinvolti: Tutte/i le/i Responsabili e Ufficio Personale

AMBITO 4 conciliazione

Finalità: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione del personale.

Obiettivi:

- a) Garantire la diffusione, tra il personale, sulle novità normative in materia di congedo parentale
- b) Promuovere azioni di sostegno e affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali o familiari
- c) Promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro
- e) Individuare e sperimentare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscano la conciliazione ed il benessere delle lavoratrice e dei lavoratori che non incidano negativamente sul reddito

destinatari: Tutte/i lavoratrici/ori

Soggetti coinvolti: Tutte/i le/i Responsabili e Ufficio Personale

AMBITO 5 organizzazione del lavoro

Finalità: Garantire il benessere lavorativo nell'ambito dell'organizzazione del lavoro

Obiettivi:

- a) Favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative
- b) Sostenere il personale over 55 nell'affrontare al meglio le richieste lavorative nella fase avanzata della carriera
- c) Valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l'eventuale inserimento del personale subentrante

destinatari: Tutte/i lavoratrici/ori

Soggetti coinvolti: Tutte/i le/i Responsabili

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG e del personale.

Nel corso del triennio, l'attuazione delle attività previste dal Piano sarà oggetto di monitoraggio e di adeguamento, particolarmente in occasione dell'aggiornamento annuale, previsto dalla Direttiva n.

2/2019; le azioni potranno quindi essere modificate, ampliate e integrate. Occorre inoltre sottolineare che, a causa del contesto di incertezza determinato dall'emergenza epidemiologica, gli obiettivi potranno essere adattati al profilarsi di mutate esigenze.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on-line, sul sito dell'Ente, nell'apposita sezione Trasparenza e comunicato ai dipendenti.