



COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO

Città Metropolitana di Cagliari

C.F.: 80004000925

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE ANNO 2025-2027

PIAO - SEZ.3.2.2 - PIANO DI AZIONI POSITIVE

FONTI NORMATIVE

- Articolo 37 della Costituzione;
- Legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- Legge 104/1992 per l'assistenza e l'integrazione sociale e i diritti delle persone con handicap;
- D. Lgs 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53";
- D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni;
- D. Lgs 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- D. Lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- D. Lgs 1 aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- 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";
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di

riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;

- **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”;

- **D. Lgs 18 luglio 2011, n. 119**, “Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”;

- **Legge 23 novembre 2012, n. 215**, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche Amministrazioni”;

- **Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93**, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere Legge Regionale Emilia Romagna 27 giugno 2014, n. 6, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”;

- **D. Lgs 15 giugno 2015, n. 80**, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;

- **Legge 7 agosto 2015, n. 124**, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;

- **Legge 22 maggio 2017, n. 81**, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;

- **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3**, recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (*Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile*);

- **Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020**, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017;

- **Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018** con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto Piano.

- **Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019**, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;

- **Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25”;

- **Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”;

- **Legge 162/2021** (pubblicata in Gazzette Ufficiale il 18 novembre 2021 ed entrata in vigore il 3 dicembre 2021) recante le modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo;

- **Decreto Legislativo del 30 giugno 2022, n. 105** Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

PREMESSA

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

L'articolo 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socio-economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Il Piano individua sia obiettivi generali nei vari ambiti delineati dal decreto sopracitato, sia misure specifiche per espletare azioni concrete indirizzate al perseguimento di tali obiettivi.

Sostanzialmente si possono individuare due parti distinte nella struttura del Piano: la prima svolge attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra ha carattere operativo in quanto contiene l'indicazione delle azioni specifiche da perseguire.

Tali misure sono da intendersi temporanee in quanto destinate ad esaurirsi a seguito della realizzazione dell'obiettivo preposto o dalla rimozione della forma di discriminazione individuata.

Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, costituito con deliberazione della G.C. n. 2/2018.

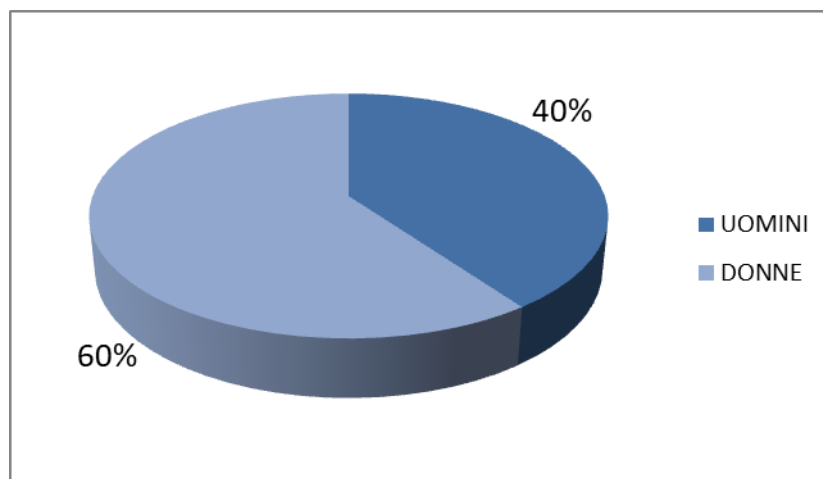
ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO

I dati qui di seguito illustrati sono relativi al personale in organico al 31 dicembre 2024.

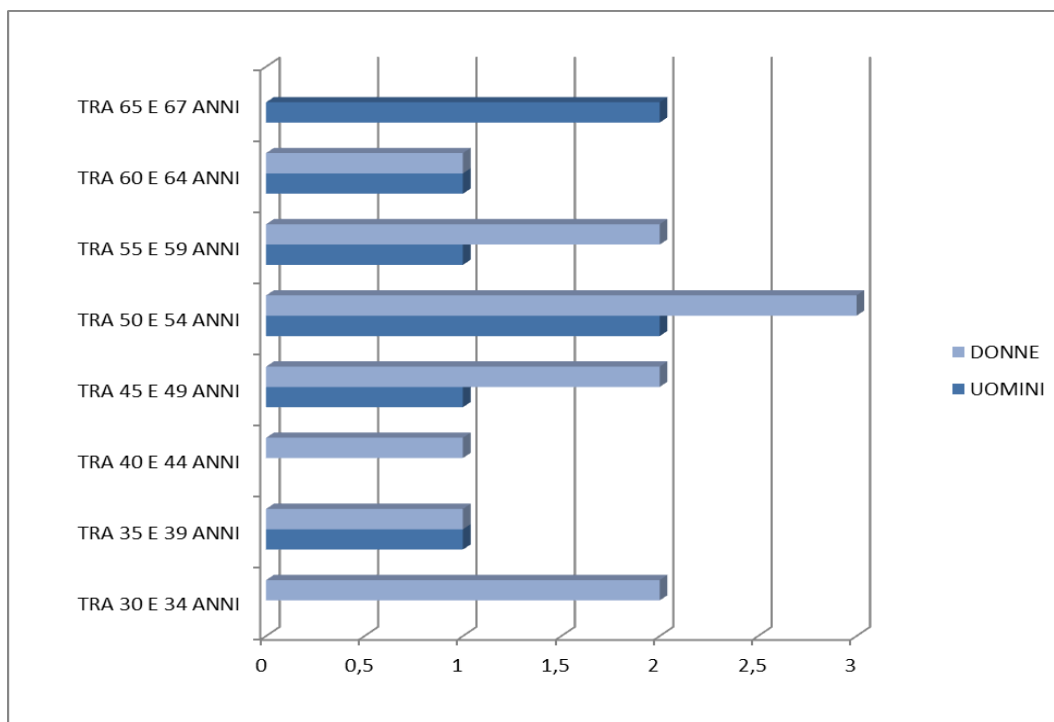
L'organico è attualmente composto da n. 20 unità, nonostante la dotazione organica prevista sia di n. 24 risorse. La diminuzione rispetto all'anno precedente è dovuta al passaggio di numerosi lavoratori e lavoratrici verso altri Enti, che hanno usufruito del diritto alla conservazione del posto e di conseguenza non è stato possibile procedere a nuove assunzioni in tempi brevi.

Nel corso dell'anno si è proceduto a n. 2 assunzioni, un'unità acquisita con l'istituto della mobilità, ex art. 30 del D.Lgs 165/2001 e l'altra tramite assunzione flessibile, a tempo pieno e determinato, ex art. 36 D.Lgs 165/2001.

La composizione dell'organico dell'Ente per quanto concerne la distribuzione di genere è sbilanciata a favore delle donne. Il 60% del personale è di genere femminile.

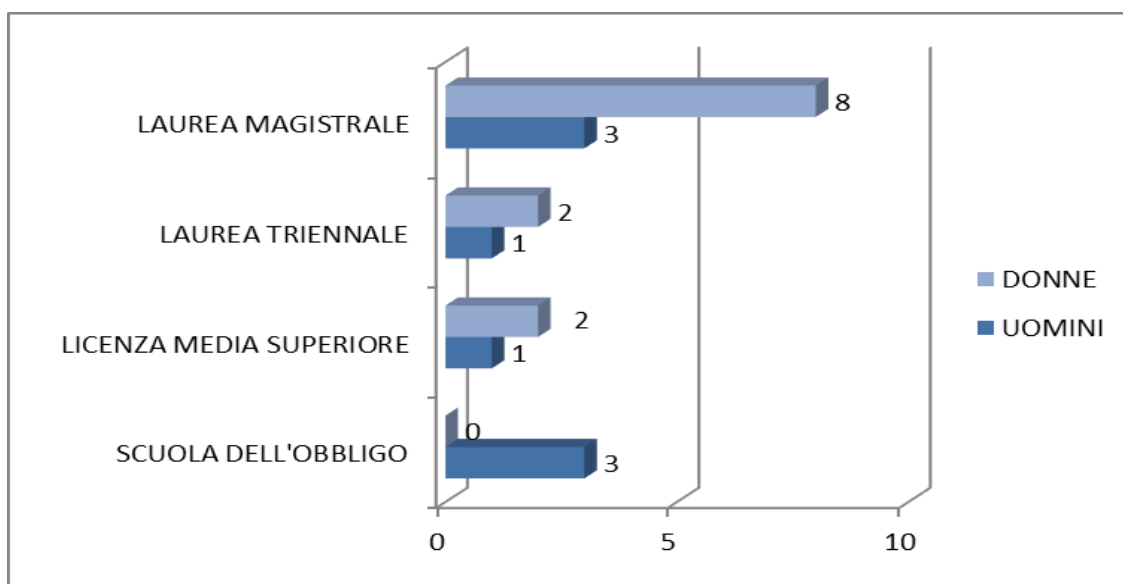


Riguardo la struttura del personale per fascia di età emerge una equa distribuzione degli stessi sia per quanto riguarda gli uomini che per le donne.



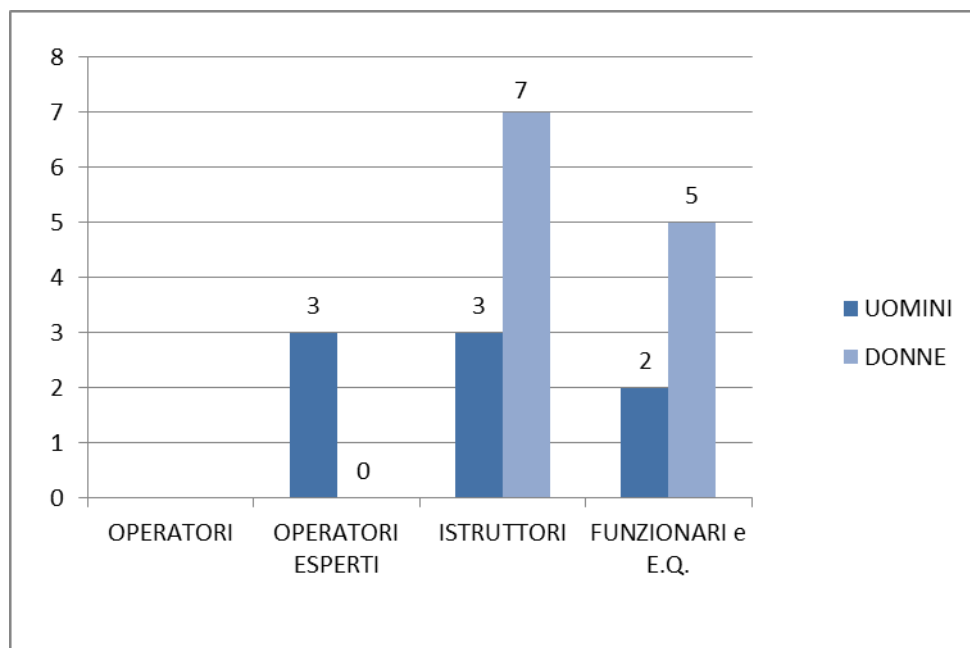
Riguardo il livello di istruzione, la maggior parte del personale possiede la Laurea Magistrale di cui uno la Laurea Triennale.

Di questi la maggior parte sono donne.



L'organico è raggruppato nelle Aree quali Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, con una lieve incidenza di lavoratori e lavoratrici inquadrati tra gli Istruttori.

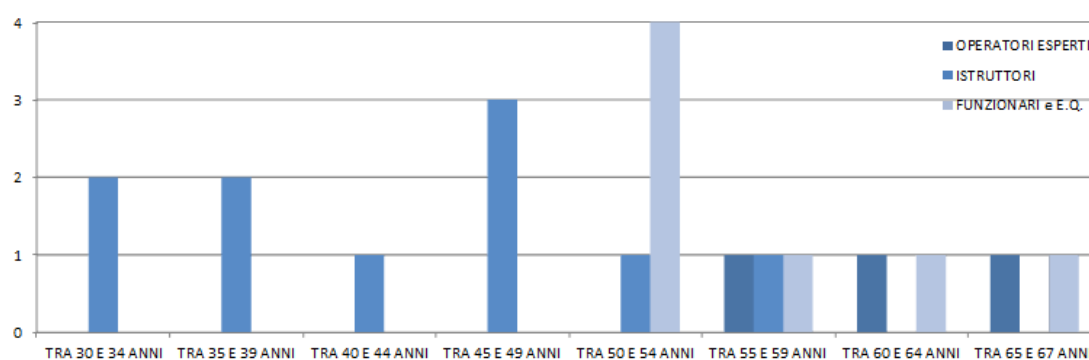
Le donne ricoprono prevalentemente le Aree degli Istruttori e dei Funzionari.

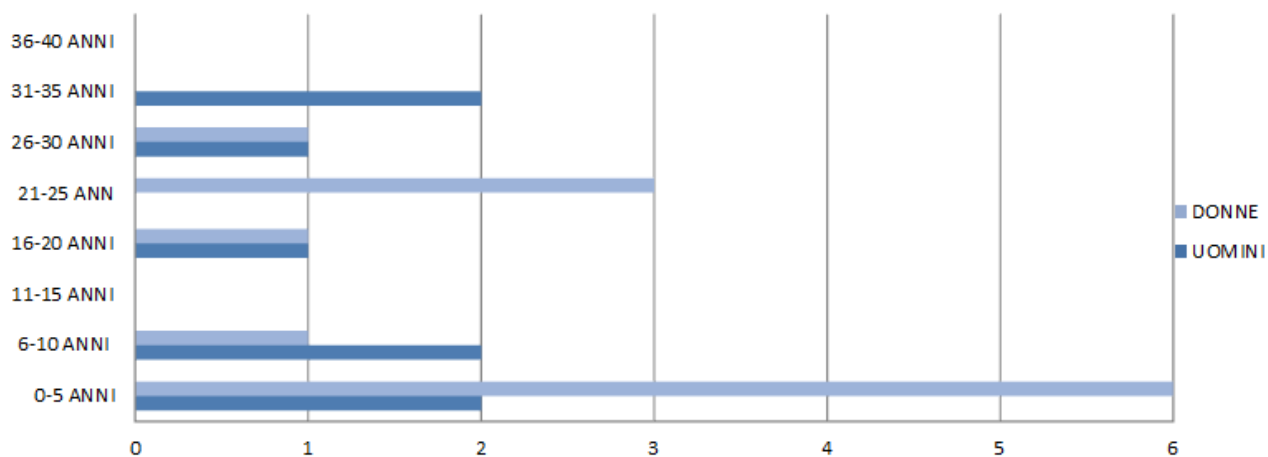


Da un esame congiunto tra le classi di età e la posizione professionale ricoperta, emerge che nell'area dei Funzionari si trovano i lavoratori e lavoratrici con una fascia di età maggiore.

Per quanto la riguarda l'Area degli Istruttori i lavoratori e lavoratrici si distribuiscono in maniera pressoché uniforme in quanto si rileva una lieve concentrazione nella fascia di età 45-49.

L'Area degli Operatori Esperti si concentra nella fascia di età maggiore.

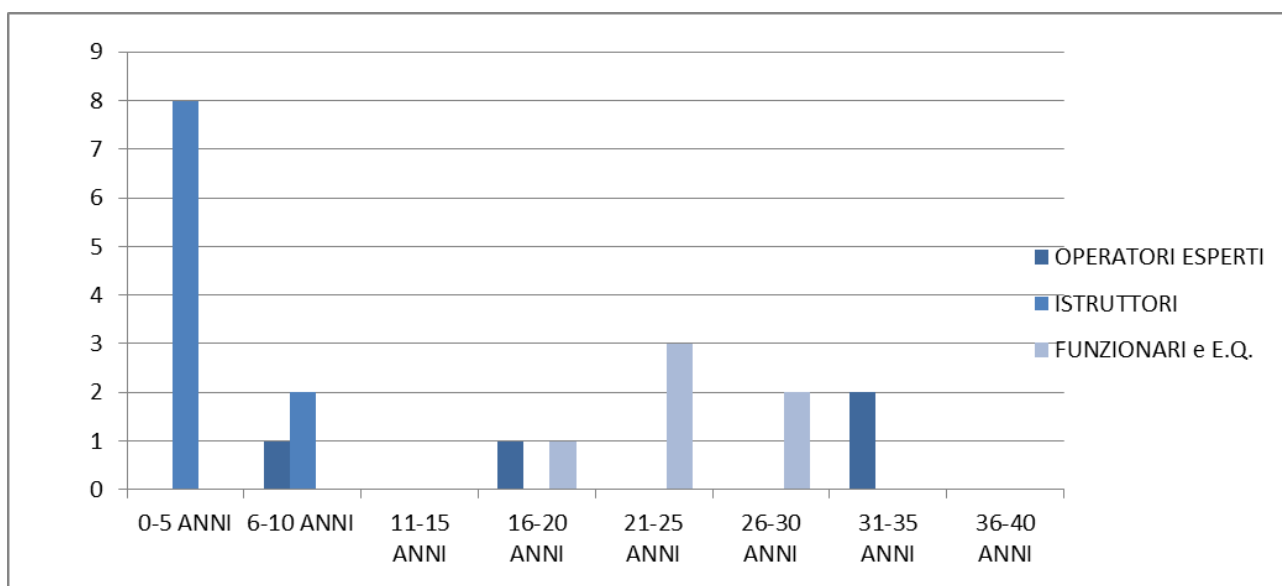




Analizzando invece la relazione tra anzianità di servizio e l'Area di appartenenza si evidenzia un'elevata incidenza di lavoratori e lavoratrici nell'Area degli Istruttori nella fascia di anzianità di servizio più bassa, dovuta alle recenti assunzioni per tale categoria.

Per quanto riguarda l'Area dei Funzionari si rileva una concentrazione di lavoratori e lavoratrici nella fascia di anzianità compresa tra 21 e 25 anni.

Riguardo l'Area degli Operatori Esperti si rileva una equa distribuzione per anzianità di servizio.



OBIETTIVI GENERALI

E' intento dell'amministrazione continuare ad costruire un ambiente di lavoro sempre più equo e inclusivo, pertanto si ritiene di reiterare le azioni programmate negli anni scorsi.

Gli obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita familiare; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione e rendere maggiormente flessibile la modalità della prestazione lavorativa resa mediante l'adozione del lavoro agile.

Le aree di intervento del presente Piano si possono suddividere in:

- Monitoraggio e indagine sulle pari opportunità, sull'equità e sull'etica nei comportamenti e negli atti prodotti dall'Ente;
- Formazione del personale in ottica della progressiva digitalizzazione della totalità dei procedimenti;
- Attività di sensibilizzazione sulle forme di discriminazione e le differenze di genere;
- Valorizzazione risorse umane anche in ottica di genere;
- Organizzazione del lavoro, e conciliazione tra lavoro/servizio e vita familiare.

AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 54 del CCNL 16.12.22 il piano propone una serie di azioni positive distinte per area di intervento.

AREA DI INTERVENTO	AZIONI POSITIVE PREVISTE
Monitoraggio e Indagine sulle pari opportunità, sull'equità e sull'etica nei comportamenti e negli atti dell'Ente	• Verificare periodicamente ed eventualmente aggiornare, il Codice di Comportamento.
Formazione del personale	• La partecipazione ai corsi di formazione di aggiornamento professionale, dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere tutto il personale senza discriminazione di genere. In ragione del ridotto numero del personale in certi casi si dovrà prevedere la chiusura del servizio. • Garantire a tutto il personale la facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al/alla proprio/a Responsabile di Area e, per questi/e ultimi/e, al Segretario/a comunale

Attività di sensibilizzazione sulle forme di discriminazione e le differenze di genere	• Sollecitare tutto il personale a seguire il corso online promosso sulla piattaforma Syllabus "Accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione.
Valorizzazione risorse umane anche in ottica di genere	• Utilizzare sistemi premianti basati su criteri trasparenti e misurabili che valutino effettivamente le competenze, i risultati raggiunti e il contributo professionale, eliminando ogni forma di "bias di genere". Questo approccio non solo garantisce l'equità di genere, ma ottimizza anche l'utilizzo delle risorse umane, valorizzando il contributo professionale di ciascun lavoratore/lavoratrice.
Organizzazione del lavoro, e conciliazione tra lavoro/servizio e vita	• Confermare la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con i regolamenti vigenti. • Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personale. • Confermare la calendarizzazione delle chiusure del Comune nei cosiddetti "ponti" in prossimità delle festività. Comunicare con anticipo le chiusure permette ai lavoratori di organizzare meglio la vita familiare e gli impegni personali, riducendo lo stress legato all'incertezza. • Ridurre le aperture al pubblico in relazione alle esigenze degli uffici, soprattutto di quei servizi che sono quotidianamente impegnati in front end con il pubblico causa sottodimensionamento degli uffici. • Estendere il lavoro agile nei giorni di reperibilità di stato civile anche al fine di garantire il regolare svolgimento del servizio a seguito di eventuali imprevisti che non consentirebbero al lavoratore di recarsi in sede.

MONITORAGGIO E PUBBLICAZIONE

La necessità di adempiere alla programmazione contenuta nel presente Piano pone in evidenza l'esigenza di eseguire un costante monitoraggio sulle attività intraprese e la verifica sui risultati circa l'avanzamento degli obiettivi preposti.

Tali attività connesse alle azioni positive illustrate in precedenza sono competenza del CUG ai sensi della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "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".

Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito web dell'Ente.

RESOCONTO

1. Formazione del personale

Durante l'anno 2024 grazie all'impiego dei fondi legati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) sono stati introdotti nuovi software atti a consolidare la transizione al digitale dei vari procedimenti al fine di snellire e informatizzare le procedure.

Riguardo tali cambiamenti a tutto il personale è stata garantita la partecipazione ai corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati in collaborazione tra i Responsabili dei servizi.

Durante l'anno il personale ha partecipato dunque in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni riguardo la digitalizzazione delle istanze e le varie modalità di consultazione e catalogazione delle stesse e la gestione dei dati con particolare attenzione al rispetto del "GDPR" ossia il Regolamento generale sulla protezione dei dati.

Tenuto conto del budget a disposizione per la formazione è stata data priorità alla partecipazione ai corsi specifici di formazione, non in funzione del genere ma della concreta attività lavorativa svolta.

Grazie al corso online promosso sulla piattaforma Syllabus e anche offerti dalla Regione Sardegna è possibile garantire una equa partecipazione del personale senza disparità di genere.

Nel 2024 hanno avuto accesso alla formazione il 80% del personale, equamente distribuiti tra i due generi di personale.

Formazione del personale sulla cultura del rispetto

Sebbene si siano fatti significativi progressi nel sensibilizzare i partecipanti sui valori della cultura del rispetto, si riconosce che l'obiettivo di consolidare una cultura del rispetto pienamente radicata è stato raggiunto parzialmente.

Hanno partecipato al corso online "Riforma-Mentis - per promuovere la cultura del rispetto, della parità di genere e delle pari opportunità nei luoghi di lavoro" promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri, il 35% del personale di cui 57% di genere femminile.

2. Valutazioni di performance e criteri trasparenti

Il sistema di valutazione basato su dei criteri oggettivi, premette la crescita professionale, indipendentemente dal genere attraverso processi di selezione e promozione trasparenti. L'amministrazione ha attuato con determinazione n. 1139/2023 l'attribuzione al personale dipendente delle progressioni economiche orizzontali, realizzatosi attraverso le risorse stanziare mediante l'approvazione del CCDI anno

2023 a seguito dell'attuazione del regolamento per le progressioni economiche approvato con deliberazione di Giunta Comunale nr. 99 del 08/11/2022.

Nel 2024 hanno avuto all'accesso alle progressioni economiche orizzontali il 50 % degli aventi diritto che tradotto ha significato 4 unità di cui una unità di personale di genere femminile,

Dal monitoraggio effettuato sulle progressioni non si sono rilevati atti discriminatori relativi al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico dei lavoratori e lavoratrici (artt. 28 e 29 d.lgs. n. 198/2006);

3. Valorizzazione risorse umane anche in ottica di genere

La valorizzazione delle risorse umane con attenzione alle questioni di genere è un approccio strategico che mira a creare ambienti di lavoro più equi e produttivi. Favorire percorsi di ricollocazione presso altri uffici (mobilità interna) anche considerando l'esperienza o le attitudini dimostrate è un modo di garantire che tutto il personale abbia le stesse possibilità di crescita professionale.

Nel 2024 non sono pervenute richieste di mobilità interna.

4. Conciliazione Vita e Professionale

Al fine di promuovere una visione innovativa dell'organizzazione del lavoro incentrata sul continuo miglioramento della performance e dei risultati dell'Ente, con l'obiettivo di stimolare l'autonomia e la responsabilità del personale, migliorare le azioni di conciliazione tra vita familiare e professionale anche attraverso l'innovazione tecnologica, rendere più flessibile le modalità di resa della prestazione lavorativa, con particolare riferimento al luogo e alla gestione dell'orario di lavoro (flessibilità negli orari in ingresso e in uscita), il personale ha potuto sperimentare i benefici del lavoro agile.

Si evidenzia che lo strumento del lavoro agile permette al personale di evitare di dover ricorrere al part time rinunciando a parte della propria retribuzione oppure rinunciare alla progressione di carriera professionale.

Nel 2024 hanno usufruito del lavoro agile n. 2 lavoratrici di cui n. 1 lavoratrice usufruisce del part- time.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, infine, non ha ricevuto denunce di situazioni di disparità di genere.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale con aggiornamento annuale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti i soggetti impegnati e coinvolti e/o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità dei singoli di dare contenuto e coerenza all'iniziativa e sulla loro motivazione.