



COMUNE DI BUDDUSÒ
PROVINCIA DI SASSARI
AREA AMMINISTRATIVA
segreteria@comunebudduso.ss.it
Piazza Fumu - 07020 Buddusò

Allegato A) - Delibera G.C. n. 36 del 15.04.2022

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI BUDDUSO' PER IL TRIENNIO 2022 - 2024

PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il presente documento illustra le azioni positive che l'Amministrazione intende intraprendere per il triennio 2022-2024, ai sensi di quanto disposto dalla direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità.

Tale direttiva sottolinea il ruolo propositivo che le Pubbliche Amministrazioni devono avere nel rimuovere ogni forma di discriminazione, nel promuovere e rafforzare il ruolo dei CUG, nel dare attuazione ai principi di parità e pari opportunità.

Il presente piano è stato elaborato in continuità con il precedente piano 2021-2023, tenendo conto del fatto che l'assetto organizzativo dell'ente alla data odierna è profondamente modificato rispetto all'anno 2021.

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 60 in data 11.06.2018 ha approvato il "*regolamento per la costituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*".

Con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 319 in data 16.07.2018 è stato nominato il CUG. Con nota n. 5192 del 18.06.2018 è stata richiesta alle OO.SS. territoriali la designazione di propri rappresentanti, sia effettivi che supplenti, da nominare quali componenti del CUG. Le OO.SS. territoriali non hanno dato riscontro alla nota; pertanto si è ritenuto di nominare, quali membri effettivi del Comitato, gli eletti in qualità di RSU del Comune di Buddusò: Geom. Giuseppe Ligios, Presidente del Comitato, Dott.ssa Angelina Desogus, rappresentante effettiva, Agr. Francesca Brundu, rappresentante effettiva.

A seguito di richiesta dell'ufficio della Consiglieria di parità in sede di redazione del piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023 le OOSS Territoriali sono state ancora sollecitate alla designazione dei componenti di parte sindacale. Anche il personale dipendente è stato coinvolto a far parte del Comitato Unico di Garanzia secondo quanto disposto dalla direttiva n. 2/2019. Nessuno dei destinatari della comunicazione, ad oggi, ha dato riscontro.

Nell'ambito dei propri compiti, di fatto, il CUG, che risulta composto da due soli componenti, non ha relazionato all'Amministrazione sulla situazione del personale, nè ha prodotto altri atti. Per questa ragione ed alla luce del ruolo strategico ad esso riconosciuto dalla direttiva n. 2/2019, si intende, nel presente piano, lavorare alla costituzione di un CUG in composizione paritetica e completa, rafforzandone i compiti e chiedendo al medesimo, seppure oltre il termine previsto dalla norma, di relazionare sulla situazione del personale dell'Ente e sulle possibili discriminazioni presenti nell'ambito lavorativo del comune di Buddusò.

OBIETTIVI

Le politiche del lavoro già adottate nel Comune di Buddusò sono le seguenti:

- flessibilità dell'orario di lavoro,
- modalità di concessione del part-time,
- formazione interna.

Rispetto ai primi due obiettivi, possiamo affermare di avere raggiunto buoni risultati. Nella realtà lavorativa del Comune di Buddusò figurano dipendenti, uomini e donne, che hanno palesato all'amministrazione difficoltà a conciliare tempi di lavoro e vita privata; alcuni perchè risiedono in comuni diversi, abbastanza lontani dalla sede di lavoro, altri per problemi legati alla salute propria e/o di familiari conviventi. La flessibilità dell'orario di lavoro e il part time sono stati concessi ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta per le ragioni sopra descritte e hanno determinato una migliore organizzazione del lavoro.

Rispetto alla formazione sui temi della parità e delle pari opportunità, invece, si ritiene si debba ancora lavorare investendo, primi fra tutti, sulla formazione delle posizioni apicali affinché promuovano la cultura di genere ed il rispetto del principio di non discriminazione sia diretta che indiretta.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2022 - 2024 sono:

1. tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno discriminatorio, utilizzando, ad esempio, questionari anonimi con l'ausilio del CUG;
4. sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro.
6. ricorso allo smart working quale modalità di lavoro sempre più diffusa, indipendentemente dalla persistenza della pandemia.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

La realizzazione del Piano delle Azioni Positive, nel triennio di riferimento 2022-2024, terrà conto della nuova struttura organizzativa e dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio.

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

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE			
DIPENDENTI	UOMINI	DONNE	TOTALE
	5	12	17

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORI			
SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
AREA CONTABILE	1	2	3
AREA AMMINISTRATIVA	1	6	7
AREA TECNICA PRODUTTIVA	2	0	2
AREA SOCIO CULTURALE	0	2	2
STAFF (EX art 90 TUEL)	0	2	2
SEGRETARIO		vacante	
TOTALE	4	12	16

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIE			
CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A1			
A2			
A3			
A4			
B1			
B2			
B3			
B4			
B5			
B6		1	1
C1		1	1
C2	1	1	2
C3	2	3	5
C4		1	1
C5			
D1		1	
D2		1	1
D3	1	1	3
D4			
D5			
Segretario			

Art.110 comma 2 TUEL D3 t. determinato			
CO.CO.CO. Equiparata cat. D t. determinato			
Ex art. 90 TUEL fino a mandato del sindaco		2	2
TOTALE	4	12	16

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE			
CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
CATEGORIA D			
Posti di ruolo a tempo pieno	1	2	3
Posti di ruolo part-time			
CATEGORIA C			
Posti di ruolo a tempo pieno	3	4	7
Posti di ruolo part-time			
CATEGORIA B			
Posti di ruolo a tempo pieno		1	1
Posti di ruolo part-time			
CATEGORIA A			
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo part-time			
Segretario			
TOTALE	4	7	11

DIPENDENTI NOMINATI RESPONSABILI DI SERVIZIO CUI SONO STATE ATTRIBUITE LE FUNZIONI DI CUI ALL'ART. 107 DEL D.LGS. N. 267/2000:		
DONNE	UOMINI	TOTALE
n. 2	n. 2	4

RSU		
DONNE	UOMINI	TOTALE
n. 1	n.	1

ORGANI ELETTIVI			
	DONNE	UOMINI	TOTALE
SINDACO	n.	n. 1	n. 1
CONSIGLIO COMUNALE	n. 5	n. 8	n. 13
GIUNTA COMUNALE	n. 1	n. 3	n. 4

In data 11.11.2020, in seno alla seduta di consiglio comunale, convocato per la convalida degli eletti e per tutti gli altri adempimenti conseguenti alle elezioni amministrative del 25 e 26 ottobre 2020, il Sindaco ha dato comunicazione al Consiglio della composizione della Giunta Comunale nella quale è presente una sola donna e non due, come previsto dall'art. 1, comma 137, della Legge n. 56/2014 (cd Legge Del Rio). In quella sede, il Sindaco, relazionando sulla composizione della Giunta Comunale, dava atto della compiuta istruttoria seguita per addivenire al risultato comunicato in Consiglio, dando prova in atti delle diverse richieste di manifestazioni di interesse a ricoprire l'incarico di componente della Giunta, indirizzate a rappresentanti del genere femminile della società civile locale, manifestazione indirizzata sia alle signore elette in seno al consiglio comunale, sia alle candidate donne nella lista civica "nuove prospettive" che non sono state elette, ma anche ad alcune personalità femminili della società civile buddusoina in possesso di qualità professionali adeguate e che hanno condiviso con il gruppo, risultato vincitore alle elezioni amministrative, i medesimi valori etico politici. L'istruttoria si è conclusa nel mese di gennaio u.s. senza esito.

DETTAGLIO DELLE AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE

Oltre alle azioni sotto descritte, che sono le medesime del precedente piano, considerato il recente rinnovo delle RSU (6 e 7 aprile u.s.) e la prossima scadenza del CUG attualmente in carica (con soli due componenti), è intendimento di questo ufficio coinvolgere ancora una volta il personale dipendente e le OO.SS. Territoriali al fine di costituire in forma completa il CUG e permettere all'organismo di lavorare compiutamente, cercando di recuperare il tempo perduto.

Nel brevissimo periodo, inoltre, sarà somministrato al personale dipendente il questionario sul benessere organizzativo, utilizzando per semplicità il modello proposto da ANAC (ex CIVIT) allegato al documento *"Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico"* del 29.05.2013.

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera con particolare attenzione per i lavoratori che rientrano in servizio dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità e/o malattia).

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: Organizzare corsi di formazione in modalità e-learning, mettendo a disposizione tutti gli strumenti necessari anche per coloro che lavorano in smart-working;

Azione positiva 2: Organizzare affiancamento interno e programmare corsi di aggiornamento per riallineare le competenze e le conoscenze sulle norme sopravvenute e sui cambiamenti organizzativi intervenuti nell'amministrazione durante l'assenza dei dipendenti.

Soggetti e uffici coinvolti: Ufficio Personale, DPO, Responsabile prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Finanziamento: Stanziamenti di bilancio alla voce "Formazione del personale".

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti dell'Ente

2. Descrizione Intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Favorire i dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

Azione positiva 2: Sperimentare nuove forme di flessibilità oraria sia in entrata che in uscita.

Soggetti e uffici coinvolti: Ufficio affari generali e personale

Finanziamento: L'azione non necessita l'impiego di risorse aggiuntive

A chi è rivolto: Personale interno.

3. Descrizione Intervento: SVILUPPO DELLE CARRIERE E PROFESSIONALITA' DEL PERSONALE

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategiche: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la *performance* dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 2: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e uffici coinvolti: Ufficio personale

Finanziamento: Fondi di bilancio alla voce performance e produttività individuale

A chi è rivolto: Tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità, rafforzando il ruolo del CUG.

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere, a partire da una maggiore attenzione all'uso del linguaggio di genere.

Azione positiva 1: Sviluppare le politiche di genere a partire dalla revisione del linguaggio utilizzato nella redazione degli atti amministrativi, nella modulistica e nella comunicazione istituzionale, superando stereotipi e pregiudizi. Monitorare, tramite il CUG, l'effettivo uso di un linguaggio non discriminatorio.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di mail periodiche, opuscoli informativi. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e uffici coinvolti: Segretario Comunale e ufficio personale

Finanziamento: Non sono previsti oneri aggiuntivi a carico dell'Ente

A chi è rivolto: Tutti i dipendenti.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta comunale, con aggiornamenti annuali come stabilito dalla direttiva n. 2/2019.

Le iniziative volte a sensibilizzare il personale dell'Ente alle problematiche delle Pari Opportunità e contro eventuali comportamenti discriminatori troveranno applicazione già nel primo anno di decorrenza del Piano, poiché base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio delle azioni in esso previste, in continuità con il precedente PAP 2021-2023.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, ad un suo adeguato aggiornamento.

LE RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio. Inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

MONITORAGGIO:

Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio del Piano delle Azioni Positive, relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.

Il Piano è altresì trasmesso alla Consigliera provinciale di parità.