



# **COMUNE DI ASSEMINI**

---

**CITTÀ METROPOLITANA DI CAGLIARI**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

**2023-2025**

**(Parte integrante del PIAO 2023-2025)**

# Presentazione del Piano triennale delle Azioni Positive

## Piano triennale delle Azioni Positive 2023 – 2025

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Assemini per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona si fonda sulla rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano per il triennio 2023-2025 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al D.Lgs. n. 198/2006 che all'articolo 48 stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance, e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Le **azioni positive** sono misure speciali e temporanee che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e **“temporanee”**, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura delle differenze di genere, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa.

Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Comune di Assemini è in procinto di procedere alla prima costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), contestualmente adottare il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

L'Amministrazione ha approvato il Piano triennale delle azioni positive 2020-2022 come pubblicati sul sito del Comune di Assemini e si accinge ad approvare il nuovo piano.

Il Piano delle Azioni Positive viene approvato dalla Giunta a seguito del parere obbligatorio, ma non vincolante, della Consigliera di Parità competente territorialmente.

### I DIPENDENTI DEL COMUNE DI ASSEMINI

La seguente tavola rappresenta una "fotografia" delle dipendenti e dei dipendenti scattata alla data del 1 dicembre 2022. Il personale del Comune di Assemini è pari a 107 unità, inclusi i contratti di a tempo determinato.

		Fasce d'età										
		20-24	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-67	totale	
CATEGORIA A	F							1	0		1	0,93%
	M							1	1		2	1,87%
CATEGORIA B	F		1			1	1	3	10	1	17	15,89%
	M			3					6		9	8,41%
CATEGORIA C	F	1	2	2	3	5	3	8	2		26	24,30%
	M		1	2	3	5	4	5	3		23	21,50%
CATEGORIA D	F		1	2	3	2	2	5	3	2	20	18,69%
	M			0	0	3	0	2	3		8	7,48%
SEGRETARIO GENERALE	M									1	1	0,93%

Totale	F	1	4	4	6	8	6	17	15	3	64	59,81%
Totale	M	0	1	5	3	8	4	8	13	1	43	40,19%
Totale generale		1	5	9	9	16	10	25	28	4	107	100,00%

0,93%	4,67%	8,41%	8,41%	14,95%	9,35%	23,36%	26,17%	3,74%		100,00%
-------	-------	-------	-------	--------	-------	--------	--------	-------	--	---------

Si osserva un'ampia prevalenza della popolazione femminile: le donne rappresentano infatti il 59,43% del totale, con la sola eccezione del personale di categoria A, nella quale la presenza di genere maschile prevale. La distribuzione per fasce di età evidenzia la concentrazione del personale nelle fasce più anziane della

popolazione. La percentuale di dipendenti con meno di 40 anni è pari a 14,01%, mentre la maggioranza è distribuita per il 23,36% nella fascia tra i 55 e 59 anni e il 26,17% interessa la fascia di età tra 60 e 64 anni, che costituisce la popolazione lavorativa più numerosa.

Con riferimento al numero complessivo del personale in servizio al 1 dicembre 2022 il part-time è utilizzato da 2 persone, tutte donne; osservando la proporzione per genere sul totale, si calcola che il 3,18% del personale femminile usa tale tipologia, contro lo zero del personale maschile.

Appare invece importante sottolineare i permessi utilizzati dai dipendenti e la proporzione fra maschi e femmine:

#### Legge 104 del 5.11.1992

<b>F</b>	<b>9</b>									<b>9</b>	<b>90%</b>
<b>M</b>	<b>1</b>									<b>1</b>	<b>10%</b>
<b>Totale</b>										<b>10</b>	<b>100%</b>

#### Congedi Parentali

<b>F</b>	<b>4</b>									<b>4</b>	<b>57%</b>
<b>M</b>	<b>3</b>									<b>3</b>	<b>43%</b>
<b>Totale</b>										<b>7</b>	<b>100%</b>

La seguente tavola rappresenta l'indicazione delle retribuzioni e l'analisi dei livelli retributivi medi distinti per genere:

		numero dipendenti	Stipendio Tabellare	Livello retributivo medio
CATEGORIA A	F	1	€ 17.973,11	€ 17.973,11
	M	2	€ 37.650,04	€ 18.825,02
CATEGORIA B	F	17	€ 342.642,68	€ 20.155,45
	M	9	€ 179.011,42	€ 19.890,16
CATEGORIA C	F	28	€ 623.223,25	€ 22.257,97
	M	21	€ 475.476,61	€ 22.641,74
CATEGORIA D	F	20	€ 531.692,42	€ 26.584,62
	M	8	€ 209.954,70	€ 26.244,34
SEGREARIO				
GENERALE	M	1	€ 41.779,17	€ 41.779,17
Totale	F	66	€ 1.515.531,46	€ 22.962,60
Totale	M	41	€ 943.871,94	€ 23.021,27
Totale generale		107	€ 2.459.403,40	€ 22.985,08

Dall'esame della tavola sopra indicata si evince che la popolazione femminile ha un livello retributivo medio superiore alla popolazione maschile nelle categoria B e D, mentre nonostante il numero superiore delle donne nella categoria C il livello retributivo medio risulta inferiore.

Dal totale generale dei livelli retributivi medi si osserva che, sebbene il numero delle donne sia superiore, il livello retributivo medio è inferiore a quello degli uomini, ciò dipende dal fatto che le posizioni economiche sono maggiori nella popolazione maschile, in quanto le nuove assunzioni hanno interessato in prevalenza il genere femminile che si trova collocato pertanto nella posizione economica iniziale.

## **OBIETTIVI**

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 comprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

### **OBIETTIVO 1: PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ**

Il tema delle pari opportunità resta centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nel Comune di Assemini per affrontare situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari e le esigenze di conciliazione tra lavoro, vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Il Comune di Assemini dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile verrà sviluppato in armonia con le novità normative e contrattuali.

A supporto della transizione al digitale, verranno attuate misure volte alla riduzione del *digital gap*, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti tra le dipendenti e i dipendenti dell'Ente, come quella che separa giovani e anziani, questi ultimi svantaggiati rispetto alle nuove generazioni.

Per andare incontro al fabbisogno di nuove competenze sarà necessario attuare piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

L'attività di informazione e i percorsi formativi dovranno garantire la massima partecipazione anche di donne e uomini con carichi di cura, anche attraverso orari e modalità flessibili.

Per l'attività di formazione diretta alla riduzione del Digital Gap verranno stanziati nel bilancio 2023 2024 2025 per ogni singolo anno risorse pari a euro 10.000,00 al fine di attuare programmi formativi annuali specifici.

#### **Azioni per il raggiungimento dell'obiettivo 1) che nel triennio si prevede di porre in essere**

- Prevedere nell'organizzazione dell'Ente il lavoro agile nel rispetto delle indicazioni previste a livello

nazionale, a livello normativo e contrattuale, favorendo una conciliazione vita - lavoro soprattutto con riferimento ai soggetti con figli minori;

- Orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e responsabilità di ogni dipendente al fine di facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più “sostenibili”;
- potenziamento delle piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale, con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un’ottica inclusiva,
- Favorire la diffusione della modalità progettuale attraverso la creazione di gruppi composti da persone competenti sul contenuto del lavoro e proveniente da diverse strutture organizzative;
- Programmare percorsi di formazione, a distanza e non, per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale;
- Prevedere, conformemente a nuovi sviluppi normativi e contrattuali un ampliamento della flessibilità di orario di lavoro e delle modalità di lavoro, compresa quella del lavoro agile, per favorire esigenze familiari o di salute su richiesta del dipendente, coordinando ed organizzando gli orari degli uffici e dei servizi essenziali;
- Agevolare la partecipazione delle dipendenti e dei dipendenti, a partire dai livelli dirigenziali, a percorsi formativi sulle tematiche del lavoro di gruppo nell’ottica dell’inclusione per promuovere il benessere organizzativo.

## **OBIETTIVO 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono su diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell’ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili delle singole Aree, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l’amministrazione attuerà una rivisitazione della comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, con l’obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all’organizzazione.

Per l’attività di formazione diretta al miglioramento delle capacità di comunicazione e coinvolgimento del personale nelle attività nonché per il benessere collettivo attraverso una riduzione delle stress lavorativo che potrebbe sfociare nella cosiddetta sindrome del burnout, verranno stanziati nel bilancio 2023 2024 2025 per ogni singolo anno risorse pari a euro 5.000,00 al fine di attuare programmi formativi annuali specifici.

### **Azioni per il raggiungimento dell’obiettivo 2) che nel triennio si prevede di porre in essere**

- Sensibilizzazione e sostegno sul tema dell’età (*aging diversity*) analizzando soluzioni che consentano di attivare occasioni per un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni;
- Raccolta dei fabbisogni di formazione digitale per i dipendenti;

- Verificare possibilità di progetti specifici per garantire il benessere lavorativo anche dei negli ultimi anni di lavoro dei dipendenti.
- Sensibilizzazione e formazione per il personale coinvolto con il rapporto con l'utenza.
- Informazione, formazione e sensibilizzazione sui temi del mobbing e del benessere organizzativo coinvolgendo anche la dirigenza. In particolare: riconoscere i segnali di stress legati all'attività lavorativa, favorire forme efficaci di comunicazione e gestione dei conflitti
- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza
- Progettazione e realizzazione di un questionario per sviluppare i servizi della Intranet aziendale affinché possano rispondere alle esigenze delle persone che lavorano per l'Ente

### **OBIETTIVO 3: CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA**

Il Comune di Assemini, promuoverà l'uso di una comunicazione rispettosa della differenza di genere, sia nelle parole che nelle immagini, attraverso una serie di azioni condivise per combattere gli stereotipi e valorizzare le differenze di genere, a salvaguardia della dignità dei soggetti femminili, maschili e delle identità non binarie. Obiettivi specifici sono anche quelli di educare a non utilizzare un linguaggio sessista e/o discriminatorio, adottare un corretto linguaggio di genere, evitare immagini di violenza in cui le donne sono rappresentate come vittime, evitare l'oggettivazione del corpo delle donne e combattere la violenza domestica sulle donne.

Verranno pertanto attuate iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita - lavoro e la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne

Con il Piano della Performance verrà inserito quale obiettivo comune l'attuazione di incontri e seminari volti al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Verranno stanziati nel bilancio 2023 2024 2025 per ogni singolo anno risorse pari a euro 4.000,00 al fine di attuare programmi formativi annuali specifici.

#### **Azioni per il raggiungimento dell'obiettivo 3) che nel triennio si prevede di porre in essere**

- Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere
- Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine;
- Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni
- Riservare attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, applicazioni e documenti nella consapevolezza che le barriere digitali possono seriamente compromettere le potenzialità operative dei lavoratori disabili e dei cittadini utenti (ad es. implementazione architetture web di semplice accesso

ai documenti).

- Condivisione e promozione di buone pratiche orientate non solo alle pari opportunità ma anche nella prospettiva di creare ambienti fisici e sociali per valorizzare l'apporto dei soggetti fragili.

### MONITORAGGIO DEL PIANO

Il Piano triennale 2023-2025 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG ( in corso di costituzione) di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

### DURATA

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

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

## FONTI NORMATIVE

**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 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

**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”

**D.Lgs 25 gennaio 2010, n. 5**, “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”

**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

**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

**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”