



COMUNE DI GAIRO

Provincia di Nuoro

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

ANNUALITA' 2023-2025

Sommario

Premessa	3
Durata e contenuto del Piano	5
Contesto organizzativo: Personale in servizio.....	5
Finalità.....	7
Obiettivi/Azioni	8
Ambito di Azione: benessere dei lavoratori	8
Ambito di Azione: sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità	8
Ambito di azione: formazione	9
Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie.....	9
Ambito di Azione: Lavoro agile	9
Ambito di Azione: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.....	10
Ambito di Azione: Disciplina del part-time.....	10
Ambito di Azione: Ferie Solidali.....	10
Monitoraggio	10
Conclusioni	11

1. PREMESSA

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, emanato con decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, coordina in un testo unico la normativa di riferimento e prevede (all'art. 48, comma 1) che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di azioni positive, di durata triennale, 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, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Si tratta di misure speciali, perché volte a intervenire in contesti specifici e determinati, e temporanee, in quanto ammesse solo finché perduri la situazione di disparità

È stata altresì prevista l'istituzione presso ogni pubblica amministrazione di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato dalla L. 4 novembre 2010 n. 183), con composizione paritetica e avente compiti propositivi, consultivi e di verifica. Nell'ambito dell'azione propositiva, il Comitato unico di garanzia (CUG) indica all'Amministrazione azioni positive per la predisposizione del Piano triennale di azioni positive.

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 dal Ministero della funzione pubblica: vengono fornite alle pubbliche amministrazioni indicazioni concrete che consentano l'attuazione di misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le azioni positive, tuttavia, 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, così come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e confermato nella Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità.

Pertanto, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta anche rafforzandola tutela delle persone e la garanzia dell'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

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. La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono

elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi all'utenza.

Per "benessere organizzativo" si intende "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione".

Il Piano per il triennio 2023-2025 rappresenta uno strumento per:

1. 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.
2. Mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale
3. Armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

La direttiva, per raggiungere gli obiettivi che si propone, **PREVEDE 5 LINEE DI AZIONE** a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche:



Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole "iniziative") 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.

L'azione riguarda la predisposizione del Piano triennale delle azioni positive come allegato del Piano della performance, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, rientrando a pieno titolo nel ciclo della performance.

A tal fine, gli obiettivi contenuti nel Piano triennale delle azioni positive devono essere collegati a corrispondenti obiettivi del Piano della performance.

2. DURATA E CONTENUTO DEL PIANO

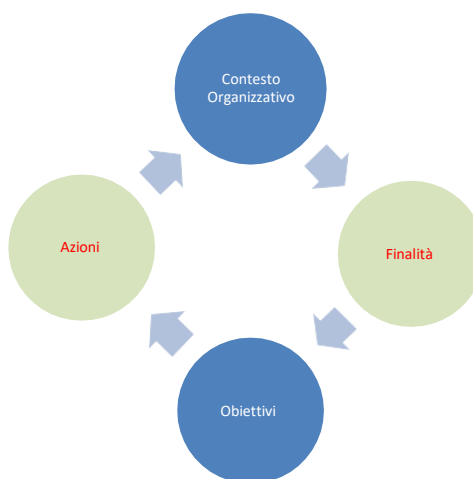
Entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato come allegato al Piano della performance.

In caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale è prevista, come sanzione, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il Piano della Azioni Positive 2023-2025 costituisce il naturale proseguimento e sviluppo dei precedenti Piani, dei quali si conferma il contenuto e l'impianto, in particolare del Piano 2022-2024. 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

Il presente Piano vuole porsi come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente e si sviluppa in quattro parti:

- 1) Contesto organizzativo: Personale in servizio
- 2) Finalità
- 3) Obiettivi
- 4) Azioni



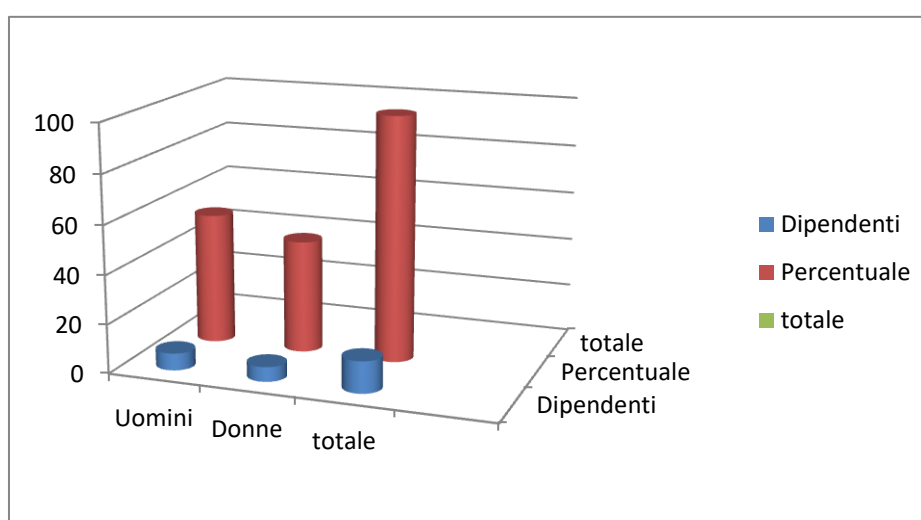
Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati che dovessero pervenire da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato del piano medesimo.

3. CONTESTO ORGANIZZATIVO: PERSONALE IN SERVIZIO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Dipendenti al **01 dicembre 2022**: la situazione del personale dipendente in servizio a **tempo indeterminato**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

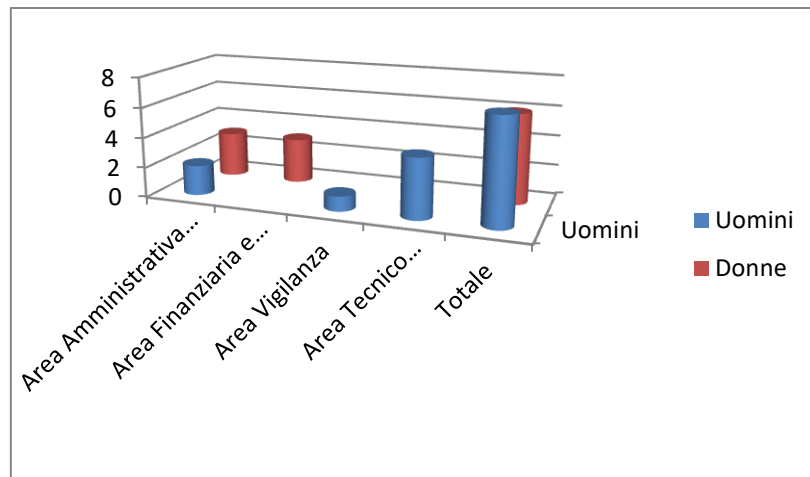
Dipendenti in Servizio al 01.12.2022	Maschi	Femmine	Tot.
Dipendenti	7	6	13
Percentuale	53,84	46,16	100



Così suddivisi per Settore

	Area	Uomini	Donne	Totale
1	Area Amministrativa socio culturale	2	3	5
2	Area Finanziaria e Tributi		3	3
3	Area Vigilanza	1		
4	Area Tecnico Manutentiva	4		4
5	Totale	7	6	13

Categoria	Uomini	Donne
D	2	2
C	3	4
B	2	



Nel corso del 2022, a seguito di numerosi collocamenti in quiescenza di diversi dipendenti, avvenuti tra il 2020 e il 2021, si è provveduto a bandire 4 concorsi per l'assunzione di personale a tempo indeterminato, di conseguenza dopo l'espletamento di dette procedure si osserva una sommaria parità di rappresentanza di genere tra il personale dipendente a tempo indeterminato attualmente in servizio con una leggera prevalenza degli uomini 53,84% rispetto alle donne 46,16%.

Dall'analisi dei dati esposti si evidenzia che nel comune non si riscontrano divari di genere ma un equilibrio ottimale in termini organizzativi e professionali.

Per ciò che concerne la ripartizione tra le varie categorie si evidenzia un equilibrio tra uomini e donne nella categoria D, una prevalenza di una unità nella categoria C a favore delle donne, e la totale rappresentanza maschile per la categoria B.

4. FINALITÀ

Le **azioni positive** hanno la finalità di eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro: questa è la definizione che il diritto della Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE hanno nel tempo sostanzialmente mantenuto valida per introdurre nei corpi normativi dei singoli Paesi tale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità.

Le Pubbliche Amministrazioni devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006:

- ✓ devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- ✓ devono adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;
- ✓ devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la

- partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- ✓ devono adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità (art. 57 decreto legislativo n. 165 del 2001).

L'obiettivo del Piano triennale di Azioni Positive è anche quello di coordinare la vita professionale e privata favorendo, anche mediante una diversa e condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari e costruire buone prassi che concepiscano la differenza di genere più come una risorsa per l'ente che come un vincolo.

La vera sfida, infatti, non è solo quello di "aumentare" il numero delle donne in una serie di processi, ma di modificare questi ultimi se fondati su presupposti errati o su stereotipi e dare spazio, così, al coinvolgimento sia delle donne che degli uomini e dimostrare che tutti possono trarre beneficio da una organizzazione del lavoro maggiormente egualitaria, costruita sul riconoscimento delle differenze, sulla valorizzazione delle esigenze degli individui e dei gruppi e sul perseguimento del benessere lavorativo eliminando le discriminazioni.

L'Ente deve, pertanto, organizzare il lavoro con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, soprattutto nell'attuale fase di fondamentali e rivoluzionari cambiamenti organizzativi che coinvolgono la Pubblica Amministrazione.

5. OBIETTIVI/AZIONI

Il piano deve essere lo strumento per poter attuare politiche di genere di tutela dei lavoratori mediante la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comportare la rimodulazione degli interventi a seguito di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni.

Le riforme che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, tra le quali la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti, la trasparenza dell'azione amministrativa, la nuova performance organizzativa e individuale, hanno determinato un forte impegno organizzativo e sviluppo di nuove competenze.

Gli obiettivi sono stati definiti tenendo conto della trasformazione in atto, in particolare si intende attuare:

5.1. Ambito di Azione: benessere dei lavoratori

Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.

L'Ente si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali
- casi di mobbing
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore sotto forma di discriminazioni.

Il **clima organizzativo**, l'atmosfera all'interno dell'Ente, il livello di motivazione, il senso di appartenenza e di impegno rispecchiano le percezioni dei dipendenti riguardo l'organizzazione e ne influenzano il comportamento.

5.2. Ambito di Azione: sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità

Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità:

- Favorire politiche di conciliazione per la costruzione di un ambiente lavorativo inclusivo, rispettoso delle differenze e improntato al benessere organizzativo;
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- Incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso una valutazione dei rischi in ottica di genere.

5.3. Ambito di azione: formazione

1. Le attività formative, che possano consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro, utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (a titolo di esempio si citano il congedo di maternità o di paternità, l'assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, assistenza a disabili o malattia), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e al fine di mantenere le competenze a un livello costante.
3. Rafforzare le competenze del personale dipendente sulle materie legate alle pari opportunità ed al benessere organizzativo.

5.4. Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

Conciliazione fra tempi di vita e di lavoro è un tema tipico delle pari opportunità sul luogo di lavoro che impegna anche le organizzazioni pubbliche a individuare modalità che consentano alla sfera privata e alla sfera professionale di armonizzarsi per garantire pari opportunità di carriera, benessere e motivazione, realizzazione sul luogo di lavoro, favorendo anche la qualità dei servizi e la produttività del lavoro.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica ha adottato con la Direttiva 3/ 2017 le “Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”.

Le finalità sono quelle dell'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le Pubbliche Amministrazioni sono invitate, per la realizzazione di tali finalità, alla promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali.

5.5. Ambito di Azione: Lavoro agile

Nel corso del 2022 con il miglioramento della situazione emergenziale legata alla pandemia di Covid-19 si è diminuito il ricorso all'impiego del lavoro agile quale modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative nell'ente.

Nel triennio di riferimento, nel rispetto delle normative nazionali che saranno emesse, verranno valutate e disciplinate le modalità di svolgimento del lavoro agile, che si configura come un strumento adeguato per poter realizzare un migliore equilibrio tra vita lavorativa ed esigenze familiari, nel rispetto della sottoscrizione dell' accordo individuale.

5.6. Ambito di Azione: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Le particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti stessi.

Si ritiene mantenere attivi tutti gli strumenti di flessibilità oraria che mirano a favorire la conciliazione dei tempi di vita con quelli del lavoro, come peraltro previsto dalle più recenti disposizioni in tema di orario di lavoro.

5.7. Ambito di Azione: Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate

dai dipendenti.

5.8. Ambito di Azione: Ferie Solidali

Informazione e sensibilizzazione dei dipendenti in merito all'istituto delle ferie solidali previsto dal CCNL 21 maggio 2018 per il personale del comparto e dall'art 17 del CCNL Dirigenza sottoscritto il 17.12.2020 sulla base della possibilità consentita dall'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015.

Si tratta di un istituto volto ad incentivare la solidarietà fra colleghi, mediante il quale un dipendente che si trovi nelle particolari condizioni stabilite (dipendenti che prestino assistenza a figli minori che necessitino di cure per particolari condizioni di salute) può richiedere, ottenere ed utilizzare un certo numero di giorni di ferie aggiuntive rispetto a quelle ordinariamente spettanti, grazie ad una donazione da parte dei colleghi di lavoro di un certo numero di giornate delle proprie ferie.

Si prevedere di sensibilizzare i dipendenti e di dare puntuale informazione con specifica circolare e modulistica al fine di darne compiuta attuazione.

6. MONITORAGGIO

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.

Il monitoraggio consentirà la verifica dello stato di avanzamento delle iniziative previste nel piano, misurare il grado di raggiungimento dei risultati e le criticità rilevate nel periodo di attuazione. Il Piano Triennale delle Azioni Positive sarà diffuso attraverso il sito istituzionale dell'Ente e comunicato ai dipendenti tramite i canali di comunicazione in uso.

7. CONCLUSIONI

Il Comune deve programmare le azioni positive sulla base dell'analisi della situazione di contesto quale elemento imprescindibile per rilevare le aree critiche e le problematiche sottese verso le quali orientare in modo mirato le azioni in materia di pari opportunità.

Le attività di informazione, formazione e aggiornamento risultano essenziali al fine di promuovere all'interno del contesto lavorativo la conoscenza della normativa in materia e la cultura delle pari opportunità, da attuare anche attraverso la sensibilizzazione del personale e la sperimentazione di iniziative di conciliazione dei tempi di cura familiare e lavorativa