

COMUNE DI BORUTTA

Provincia di Sassari

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025, sottosezione della Sezione Organizzazione e Capitale umano del PIAO 2023/2025

FONTI LEGISLATIVE

Legge 10 Aprile 1991 n. 125 recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro”;

D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;

D.Lgs. 30 Marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenza delle amministrazioni pubbliche”;

D.Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della L. 28 Novembre 2005, n. 246.”;

Direttiva 23 Maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità.

D.Lgs. 25 Gennaio 2010 n. 5 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego.

PREMESSA L’art.48 del D.lgs.11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246” prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le provincie, i comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne. Il presente Piano è l’espressione della volontà dell’Amministrazione Comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l’applicazione.

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio al 31/12/2022 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

- UOMINI 1
- DONNE 3

Segretario comunale in convenzione: UOMO

La situazione relativa ai dipendenti nominati, con decreto del Sindaco, Responsabili di Settore e titolari di Posizione Organizzativa è così rappresentata:

NUMERO POSIZIONI ORGANIZZATIVE : N. 3

- DONNE 2
- UOMINI 1

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste nelle posizioni gerarchiche un divario fra generi inferiore a due terzi.

ANALISI DELLA COMPOSIZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DISTRIBUZIONE PER GENERE

L'attuale composizione per genere della giunta comunale si presenta come di seguito indicato:

COMPONENTI NUMERO

25% Donne 1

75 % Uomini (compreso il Sindaco) 3

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Con il presente Piano di Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento: - alla promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità e della cultura di genere; - al rispetto del genere nel linguaggio utilizzato nell'ambito della comunicazione formale sia tra le istituzioni che con l'utenza; - alla conciliazione tra responsabilità familiari e professionali; - alla promozione delle pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale; - all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche. Per ciascuno degli interventi programmatici sopraindicati vengono di seguito definiti gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

1. Descrizione Intervento: PROMOZIONE E DIFFUSIONE DELLE TEMATICHE RIGUARDANTI LE PARI OPPORTUNITÀ E DELLA CULTURA DI GENERE Obiettivo: Promozione e diffusione dell'informazione in materia di tematiche riguardanti le pari opportunità e la cultura di genere Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente e dei cittadini sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Azione positiva 1: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite comunicazione del presente Piano e invio di comunicazioni relative alle novità in materia. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione sul sito internet del Comune di disposizioni legislative e regolamentare sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive. Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Segretario Comunale, Ufficio pubblicazioni su sito web A chi è rivolto: Ai dipendenti e ai cittadini.

2. Descrizione intervento: RISPETTO DI GENERE NEL LINGUAGGIO DEL COMUNE Obiettivo: Garantire lo sviluppo delle politiche di genere, riconoscendo e adottando un linguaggio non discriminante rispettoso dell'identità di genere, mediante l'identificazione sia del soggetto femminile che del soggetto maschile negli atti amministrativi, nella corrispondenza e nella denominazione di incarichi, di funzioni politiche e amministrative. Finalità strategica: Promuovere una nuova coscienza linguistica finalizzata a riconoscere la piena dignità, parità e importanza del genere femminile e di quello maschile.

Azione positiva 1: Adottare e diffondere circolari/disposizioni e atti organizzativi per ottemperare al rispetto del genere nell'ambito della comunicazione formale sia tra le istituzioni che con l'utenza. Adeguare il sito web in maniera conforme. Soggetti e uffici coinvolti: Responsabili di Settore, Segretario Comunale, Amministratori A chi è rivolto: Agli amministratori, ai dipendenti e ai cittadini.

3. Descrizione intervento: CONCILIAZIONE VITA E LAVORO Obiettivo: Favorire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. Finalità strategica: Migliorare la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali mediante il ricorso all'orario di lavoro flessibile e realizzare economie di gestione attraverso l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie che garantiscano la flessibilità degli orari di lavoro per particolari esigenze familiari e personali manifestate dai lavoratori e dalle lavoratrici.

Azione positiva 2: Programmare la fruizione delle ferie contrattualmente spettanti in modo efficace al fine di soddisfare le esigenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici. Garantire l'ottimale utilizzo delle ferie alle persone che rientrano in servizio dopo congedi di maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione positiva 3: Favorire la prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile" o "smart working" al fine di rendere possibile ai lavoratori e alle lavoratrici il ricorso a tale modalità di prestazione lavorativa compatibilmente con l'esigenza di garantire ottimali livelli di efficienza ed efficacia della prestazione lavorativa. Soggetti e Uffici coinvolti: Segretario Comunale, Amministratori, Responsabili di Settore A chi è rivolto: Ai dipendenti con problemi familiari e/o personali, a eventuali lavoratori e lavoratrici con orario part-time, alle lavoratrici e ai lavoratori che rientrano in servizio dopo un congedo di maternità/paternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

4. Descrizione Intervento: PROMOZIONE PARI OPPORTUNITÀ IN MATERIA DI FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale, tenendo conto delle esigenze manifestate dai

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

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati tenendo conto delle esigenze formative specifiche di ogni settore, e con modalità che consentano la partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento di tutti i lavoratori e le lavoratrici in condizioni di pari opportunità.

Verrà data particolare rilevanza ai corsi di formazione organizzati dall'Unione di Comuni Meilogu della quale il Comune di Borutta fa parte e alla quale è stata delegata la gestione in forma associata del servizio di formazione del personale, al fine di garantire anche la tenuta di corsi di formazione e aggiornamento la cui frequenza è obbligatoria per legge (ad esempio anticorruzione e trasparenza). Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore, Segretario Comunale A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

5. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Finalità strategica: 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: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: 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 3: 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: Segretario Comunale, Nucleo di Valutazione, Ufficio Personale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente piano ha durata triennale a decorrere dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Il Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente all'Albo Pretorio on line e nella sezione "Trasparenza" e sarà trasmesso alla Consigliera di Parità territorialmente competente, ovvero la Consigliera di Parità per la Provincia di Sassari. Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento. Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2022/2024 per dare concreta attuazione ai principi di parità e pari opportunità. Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

RESOCONTO DELLE AZIONI EFFETTUATE IN ESECUZIONE DEL PIANO PER IL TRIENNIO

Come previsto nel Piano triennale delle Azioni Positive 2019-2021, sono state realizzate nell'Ente varie attività ed interventi inerenti le pari opportunità ed il benessere lavorativo ed organizzativo.

La formazione è stata erogata per un pari numero di ore a tutto il personale, indipendentemente dal genere e dall'orario di lavoro. Tutti i dipendenti hanno partecipato in orario di lavoro a corsi di formazione sia in presenza che a distanza. E' stato favorito l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche promuovendo l'utilizzo dello smart working.

A tale fine è stata acquisita ed implementata la strumentazione tecnologica che ha consentito lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza, soprattutto nel periodo dell'emergenza sanitaria correlata al virus Covid-19.