



COMUNE DI URI

Provincia di Sassari

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'
TRIENNIO 2022-2024 (art. 48, comma 1, d.lgs. 11/04/2006, n. 198)

Parere positivo deliberato con Verbale del C.U.G. n. 8 del 14/12/2021 (prot. 9231/2021)

Parere positivo della Consigliera di Parità Provinciale del 22/12/2021 (prot. 9471/2021)

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 131 del 29/12/2021

Premessa

La Legge n. 125 del 10 aprile 1991, titolata *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro”* (art.6), e successive modificazioni ed integrazioni, quali:

- i Decreti Legislativi n. 196 del 23 maggio 2000 *“Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di Azioni positive”* (all’art. 7 c. 5) e n. 165/2001 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* (art. 6, c. 6);
- il Decreto Interministeriale del 15 marzo 2001 *“Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla Legge 10 aprile 1991 n. 125”*;
- il Decreto Legislativo n. 198/2006 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*), la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità: *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;
- la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 4.03.2011: *“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”*;

sancisce l’obbligo per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, di predisporre Piani Triennali di Azioni Positive (PAP) per la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, e nel lavoro, tra uomini e donne.

Il d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48 prevede, specificamente, che i Piani delle Azioni Positive siano predisposti, *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, (da) Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, [...] Regioni, [...] Province, [...] Comuni e altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse e sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente”*;

I Piani Triennali di Azioni Positive sono finalizzati al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- **eliminazione di ogni discriminazione e affermazione di condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;**
- **tutela del benessere nell’ambiente di lavoro;**
- **valorizzazione delle caratteristiche di genere, favorendo la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili ovunque siano sottorappresentate.**

Le azioni positive sono misure:

- **“speciali”**, derogano al principio di uguaglianza formale, per la rimozione di ogni forma di discriminazione;
- **“temporanee”**, necessarie fin tanto che si rileva una disparità di trattamento;

Il ruolo del CUG e della Consigliera di Parità

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, si occupa del complesso di compiti e attività previste dal Decreto legislativo 31 marzo 2001, n. 165, dal Decreto legislativo 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) e dalla direttiva approvata il 4 marzo 2011, di concerto, dal Dipartimento delle Funzione Pubblica, dal Dipartimento delle Pari Opportunità e della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Con la direttiva n. 2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretariato delegato alle Pari Opportunità, si è provveduto a rafforzare le funzioni propositive, consultive e di verifica dei Comitati Unici di Garanzia

Con Deliberazione n. 06 del 04.04.2013 e n. 23 del 31.10.2019, l'Assemblea dei Sindaci dei Comuni del Coros ha istituito il C.U.G., in forma associata, su delega di tutti i Comuni aderenti;

Con Deliberazione n. 7 del 01.02.2021, la Giunta dell'Unione dei Comuni ha ricostituito il C.U.G. e approvato il Regolamento sul funzionamento;

Con Determinazione n. 11 del 10.02.2021 il Dirigente dell'Unione ha nominato i componenti del C.U.G.

La Consigliera di Parità (istituita con la Legge n. 125 del 10 aprile 1991), svolge la propria attività presso l'Ente Provinciale di Sassari, attuando interventi finalizzati specificamente alla rimozione delle discriminazioni;

La predisposizione del Piano di Azioni Positive coinvolge attivamente sia il C.U.G. che la Consigliera di Parità, tenuti ad esprimere parere sul PAP, antecedentemente all'approvazione della Giunta Comunale.

Analisi del contesto di riferimento

L'Ente presenta la seguente situazione aggiornata alla data 01/01/2021.

L'analisi viene effettuata con riferimento alla struttura organizzativa dell'Ente e con riferimento alle categorie di inquadramento suddivise per genere.

ORGANIGRAMMA

UFFICIO STAFF DEL SEGRETARIO COMUNALE
Dipendenti dell'ufficio n.1 cat. B3

AREA FINANZIARIA	AREA TECNICO MANUTENTIVA	AREA AMMINISTRATIVA	AREA SOCIALE CULTURALE
Dipendenti dell'Area n. 1, Cat. D n. 1, Cat. C	Dipendenti dell'Area n. 1, Cat. D n. 1, Cat. C n. 1, Cat. B n. 1, Cat. A	Dipendenti dell'Area n. 1, Cat. D n. 3, Cat. C n. 1, Cat. B n. 1, Cat. A	Dipendenti dell'Area n. 2, cat. D

GENERE	CAT. A	CAT. B	CAT. B3	CAT. C	CAT. D
Donne	0	0	1	3	3
Uomini	2	2	0	2	2
Totale	2	2	1	5	5

In termini generali, nell'Ente è presente una situazione di sostanziale equilibrio, con **7 donne (46,66%) e 8 uomini (53,33%)**, presenti in organico.

L'analisi con aggregazione delle categorie in maniera omogenea rivela una presenza esclusiva di **genere maschile (100,00%) nelle categorie A e B** (collaboratore e operatore dell'Ente Locale) e una netta prevalenza del **genere femminile (63,63%) nelle categorie B3, C e D** (collaboratore amministrativo, istruttore e istruttore direttivo).

A decorrere dal 01/01/2021, sono state individuate le posizioni organizzative delle 4 aree presenti, anch'esse in una situazione di sostanziale equilibrio, con **2 donne (50,00%) e 2 uomini (50,00%)**.

A decorrere dal 01/02/2021, l'Ufficio di Segreteria Comunale è gestito in convenzione con il Comune di Usini part-time al 50%. La Segretaria Comunale presta la propria attività per il Comune di Uri nella misura di 18 ore settimanali.

Obiettivi

Il presente Piano delle Azioni Positive si pone le seguenti finalità:

- riconoscere e tutelare il diritto alla pari libertà e dignità delle lavoratrici e dei lavoratori;
- garantire un ambiente di lavoro sereno, con relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- tutelare il benessere psico-fisico delle lavoratrici e dei lavoratori, con esclusione di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- garantire le pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nella crescita professionale del personale, rimuovendo ogni ostacolo nel lavoro fra uomini e donne, anche mediante l'azione del C.U.G.;
- offrire, in tutte le categorie di inquadramento, pari opportunità di formazione, esperienze professionali e percorsi di carriera;
- favorire politiche di conciliazione della vita privata e lavorativa anche per esigenze non connesse alla genitorialità;
- promuovere iniziative di sensibilizzazione e formazione in materia di pari opportunità;

Azioni Positive non rientranti nel Piano 2022/2024

Il Comune di Uri, al fine di conseguire una conciliazione ideale tra vita lavorativa e familiare, attua forme di flessibilità in anticipo e in posticipo sull'orario di entrata e di uscita dal servizio, con conseguente recupero del credito e/o debito orario, nel rispetto dell'orario di lavoro settimanale previsto dal contratto.

Consente la partecipazione alla formazione e all'aggiornamento professionale in condizioni di pari opportunità, anche mediante l'Unione di Comuni, alla quale ha delegato la funzione della formazione professionale.

Favorisce inoltre forme di flessibilità ulteriori, nelle seguenti ipotesi: tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. 151/2001; assistenza ai familiari portatori di handicap ai sensi della l. 104/1992; progetti terapeutici di recupero previsti dall'art. 44 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018; situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli in asili nido, scuole materne, scuole primarie; impegni in attività di volontariato.

Utilizza sistemi premianti selettivi, senza discriminazioni di genere, sulla base della disciplina del ciclo di gestione della performance di cui al d.lgs. 150/2009 e successive modificazioni.

Affida gli incarichi di posizione organizzativa ai dipendenti in possesso dei requisiti previsti (di regola personale in servizio di Cat. D) con criteri oggettivi e non discriminatori.

Non attua discriminazioni retributive, i trattamenti economici sono previsti dal contratto collettivo nazionale di comparto, in condizioni di parità per donne e uomini.

Rispetta la composizione delle commissioni di concorso e di gara, garantendo la presenza di entrambi i sessi, salvo motivata impossibilità.

Le Azioni Positive del Piano 2022/2024

AZIONE POSITIVA	FORMAZIONE
OBIETTIVO	Programmazione dell'attività formativa garantendo la partecipazione di tutti i dipendenti, in condizioni di parità. A tal fine, incentivare la formazione, sia in presenza che in modalità webinar. Attivazione di corsi di formazione specifici sulle tematiche proprie delle pari opportunità, grazie anche alla collaborazione con l'Unione dei Comuni (cui è stata conferita delega in materia), il CUG e la Consigliera di Parità Provinciale.
TEMPO DI REALIZZAZIONE	01/01/2022 31/12/2024
ATTORI COINVOLTI NELL'AZIONE	Ufficio Personale – Segretario Comunale – tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente.
AZIONE POSITIVA	BENESSERE ORGANIZZATIVO
OBIETTIVO	Promozione e incentivazione di un linguaggio non discriminatorio, rispettoso delle differenze di genere, nella redazione degli atti amministrativi, nello scambio di comunicazioni interne, nelle relazioni interpersonali, nei rapporti con l'utenza, nei rapporti con collaboratori esterni, operatori economici, altre pubbliche amministrazioni. Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità sul posto di lavoro, del contrasto alle discriminazioni e alla violenza psichica e a comportamenti riconducibili al mobbing verticale o strategico e mobbing orizzontale.
TEMPO DI REALIZZAZIONE	Entro il 31/12/2022
ATTORI COINVOLTI NELL'AZIONE	Tutti i dipendenti – Amministratori e Organi politici
AZIONE POSITIVA	SUPPORTO AL CUG
OBIETTIVO	Collaborazione attiva con il CUG, mediante: - la puntuale trasmissione dei dati necessari per la predisposizione della relazione annuale e della proposta di Piano delle Azioni Positive, per l'espressione del parere previsto dalla normativa. - la partecipazione di due dipendenti, di diverso sesso, quali componenti effettivi del Comitato Unico, nominati con determinazione del Dirigente dell'Unione n. 11 del 10.02.2021, per un periodo di 4 anni.
TEMPO DI REALIZZAZIONE	Entro il 31/12/2024
ATTORI COINVOLTI NELL'AZIONE	Ufficio Personale – Dipendenti del Comune membri del Comitato Unico

AZIONE POSITIVA	ADESIONE A PROGETTI DI SENSIBILIZZAZIONE
OBIETTIVO	Adesione ad iniziative, realizzazione e promozione di eventi, con finalità di sensibilizzazione e di contrasto concreto ad ogni forma di discriminazione, su tematiche quali: violenza sulle donne, disabilità, inclusione sociale. Nel corso del 2021 l'Ente ha aderito alle seguenti iniziative: Adesione e patrocinio gratuito alle campagne "Comuni a sostegno di chi soffre di fibromialgia" e "Facciamo Luce sulla fibromialgia" dell'associazione CFU-Italia Odv (Delibera di Giunta Comunale n. 45/2021); Giornata internazionale contro la violenza sulle donne. Promozione di strategie di prevenzione e contrasto della violenza della rete dei comuni "Mai Più". Approvazione programma Comune di Uri. (Delibera di Giunta Comunale n. 115/2021);
TEMPO DI REALIZZAZIONE	01/01/2022 31/12/2024
ATTORI COINVOLTI NELL'AZIONE	Amministratori e Organi politici
AZIONE POSITIVA	MODALITA' DI LAVORO FLESSIBILE
OBIETTIVO	Introduzione, secondo necessità, di modalità di lavoro flessibile, nei limiti previsti dalla normativa vigente e senza compromissione della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, anche al fine di favorire una maggiore attenzione al risultato ottenuto, il rapporto di fiducia tra i dipendenti e i responsabili delle Aree, ed evitare un'eccessiva schematizzazione del rapporto di lavoro.
TEMPO DI REALIZZAZIONE	01/01/2022 31/12/2024
ATTORI COINVOLTI NELL'AZIONE	Ufficio Personale – Segretario Comunale – Amministratori