



COMUNE DI URI

Provincia di Sassari

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'
TRIENNIO 2024-2026 (art. 48, comma 1, d.lgs. 11/04/2006, n. 198)

Parere positivo deliberato con Verbale del C.U.G. n. 1 del 10.01.2024

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 21.02.2024

Sommario

Premessa	3
Il ruolo del CUG e della Consigliera di Parità	4
Il PIAO e il Piano triennale di azioni positive	4
Analisi del contesto di riferimento	5
Obiettivi	6
Azioni Positive già attuate e non rientranti nel Piano 2024/2026	6
Monitoraggio	7
Le Azioni Positive del Piano 2024/2026	8

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.

Il PIAO e il Piano triennale di azioni positive

Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, nonché procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, con l'articolo 6 del Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021 (convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113) è stato disposto che le pubbliche amministrazioni adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Con successivo D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 sono stati puntualmente indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO tra cui (art. 1 comma 1 lettera f)) il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) previsto dall'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e gli equilibri di genere sono pertanto parte del PIAO, come componenti della sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione, sottosezione Performance.

Analisi del contesto di riferimento

L'Ente presenta la seguente situazione aggiornata alla data 01/01/2023.

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 operatore esperto

AREA FINANZIARIA	AREA TECNICO MANUTENTIVA	AREA AMMINISTRATIVA	AREA SOCIALE CULTURALE
Dipendenti dell'Area n. 1, funzionario n. 1, istruttore	Dipendenti dell'Area n. 1, funzionario n. 1, istruttore n. 1, operatore esperto n. 1, operatore	Dipendenti dell'Area n. 1, funzionario n. 2, istruttore n. 1, operatore esperto n. 1, operatore	Dipendenti dell'Area n. 2, funzionario

GENERE	OPERATORI	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI
Donne	0	1	3	3
Uomini	2	2	1	2
Totale	2	3	4	5

In termini generali, nell'Ente è presente una situazione di sostanziale equilibrio, con **7 donne (50%) e 7 uomini (50%)**, presenti in organico.

L'analisi con aggregazione delle categorie in maniera omogenea rivela una netta prevalenza del **genere maschile (80%) nell'area degli operatori e degli operatori esperti** e una prevalenza del **genere femminile (66,67%) nelle aree degli istruttori e dei funzionari**.

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 10/12/2021, l'Ufficio di Segreteria Comunale è gestito in convenzione con il Comune di Usini part-time al 41,67%. La Segretaria Comunale presta la propria attività per il Comune di Uri nella misura di 15 ore settimanali.

La Giunta Comunale è composta dal Sindaco Matteo Emanuele Dettori e da n. 4 assessori, 3 uomini e 1 donna, garantendo la rappresentanza di entrambi i sessi come previsto per i Comuni sotto i 3000 abitanti.

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 già attuate e non rientranti nel Piano 2024/2026

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.

Al fine di garantire una tutela sostanziale del personale nel luogo di lavoro, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 08/03/2023 è stato approvato il "Codice di condotta contro le molestie sessuali, morali e psicologiche e contro le discriminazioni". L'approvazione consente al Comune di Uri di usufruire dell'ufficio della Consigliera di Fiducia, istituito presso l'Unione dei Comuni del Coros, ai sensi dell'art. 6 del Codice di condotta.

Monitoraggio

Il Comune di Uri utilizza un sistema di segnalazione delle irregolarità di tipo amministrativo, contabile ma anche civile e penale mediante la piattaforma “WhistleblowingPA - <https://comunediuuri.whistleblowing.it/>”, ai sensi dell’art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, la piattaforma consente il totale anonimato del segnalante al fine di evitare eventuali misure discriminatorie nei suoi confronti.

Il Comune di Uri usufruisce del servizio associato della Consigliera di Fiducia istituito presso l’Unione dei Comuni del Coros, rende consulenza e assistenza ai dipendenti oggetto di discriminazioni, molestie o mobbing, nonché avvia le procedure adeguate alla risoluzione dei casi.

STRUMENTO DI MONITORAGGIO	SEGNALAZIONI
Piattaforma WhistleblowingPA	0
Ufficio Consigliera di Fiducia	0
Altre modalità di segnalazione	0
Totale	0

AZIONE POSITIVA	FORMAZIONE
OBIETTIVO	<p>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.</p> <p>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.</p>
TEMPO DI REALIZZAZIONE	<p>01/01/2024 31/12/2026</p>
ATTORI COINVOLTI NELL'AZIONE	<p>Ufficio Personale – Segretario Comunale – tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente.</p>
RISORSE FINANZIARIE	<p>La formazione è delegata all'Unione dei Comuni del Coros che vi provvede con risorse proprie più € 500,00 di fondi del bilancio comunale.</p>
AZIONE POSITIVA	BENESSERE ORGANIZZATIVO
OBIETTIVO	<p>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.</p> <p>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.</p>
TEMPO DI REALIZZAZIONE	<p>Entro il 31/12/2026</p>
ATTORI COINVOLTI NELL'AZIONE	<p>Tutti i dipendenti – Amministratori e Organi politici</p>
RISORSE FINANZIARIE	<p>La misura non richiede uno specifico impegno di natura finanziaria</p>
AZIONE POSITIVA	ADESIONE A PROGETTI DI SENSIBILIZZAZIONE
OBIETTIVO	<p>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.</p> <p>Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 136 del 15/12/2023 si è aderito alla seconda edizione del "progetto uguaglianza di genere" nelle scuole del Coros.</p> <p>Il progetto prende il via nel mese di dicembre 2023 e si svolge prevalentemente nel corso dell'anno 2024.</p>
TEMPO DI REALIZZAZIONE	<p>01/01/2024 31/12/2024</p>
ATTORI COINVOLTI NELL'AZIONE	<p>Amministratori – Ufficio dei Servizi Sociali</p>
RISORSE FINANZIARIE	<p>La misura è finanziata con € 1256,00 di fondi del bilancio comunale.</p>

AZIONE POSITIVA	COMUNE AMICO DELLA FAMIGLIA
OBIETTIVO	Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 105 del 29/09/2023 è stato aggiornato il Piano degli interventi in materia di politiche familiari, tra le misure di interesse si segnalano in particolare: A02 – Spazio Cambio Baby Fasciatoio, installazione di fasciatoi presso i servizi igienici del Municipio; A05 – Parcheggi rosa, realizzazione in prossimità del Municipio; C04 – Laboratori creativi per sensibilizzare l'inclusione; C06 – Giornata sulla violenza di genere;
TEMPO DI REALIZZAZIONE	01/01/2024 31/12/2026
ATTORI COINVOLTI NELL'AZIONE	Commissione interdisciplinare (Sindaco, Assessore Servizi Sociali e Pubblica Istruzione, Responsabili Area Servizi Sociali, Tecnica e Amministrativa)
RISORSE FINANZIARIE	La quantificazione delle risorse sarà definita con l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 in corso di predisposizione