COMUNE DI USINI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Risorgimento, 70 – 07049 Usini (SS)

Telef. 079/3817000 – Fax 079/380699 – C.F. 00206220907 – E Mail
comunediusini@cert.legalmail.it - Sito internet www.comune.usini.ss.it

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

Approvato con deliberazione di G.C. n. 113 del 18.11.2021

1. PREMESSA

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il comune di Usini adotta il presente piano di azioni positive conformemente a quanto disposto dal decreto legislativo n. 196/2000.

La legge n.125/1991 e i decreti legislativi n. 29/1993 e n.196/2000 prevedono che le pubbliche amministrazioni predispongano un piano delle azioni positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'ente.

Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro di sviluppo professionale.

Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il decreto n.196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive a norma dell'articolo 47 comma 1 della legge 17/05/1999 n. 144" all'articolo 7 comma 5 precisa che le amministrazioni dello stato sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a 2/3.

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" all'articolo 1 comma 2 lett. c), d), e) indica tra le possibili azioni positive la necessità di:

- Superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo.
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e dai livelli di responsabilità.
- Favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il piano di azioni positive del Comune di Usini prevede, ormai da alcuni anni, l'individuazione di una serie di attività che permettono di avviare azioni concrete e integrate che possono produrre effetti di cambiamento significativi nell'ente e nel territorio provinciale.

In particolare l'attenzione del piano si rivolge alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, nella crescita professionale e di carriera delle lavoratrici, della parità retributiva tra donne e uomini dipendenti dell'ammini-strazione stessa, nonché di visibilità esterna di un ente quale il comune che pone specifica attenzione alle politiche di genere e che dunque le assume come "valore" nella propria pianificazione strategica, conformemente al dettato della legge vigente.

Attualmente, l'organico di fatto del Comune di Usini si compone di n. 22 posti coperti a tempo indeterminato su n. 24 posti previsti in pianta organica. La presenza femminile tra le lavoratrici dipendenti è così suddivisa: n. 3 nella categoria D, n. 5 nella categoria C e n. 2 nella categoria B, tutte con contratto a tempo pieno e indeterminato. Mentre la presenza maschile è così composta: n. n. 3 nella categoria D, n. 6 nella categoria C e n. 3 nella categoria B (di cui due part-time superiore al 50%).

2. LE AZIONI DEL PIANO

Il piano di azioni positive (PAP) del comune si inserisce all'interno di una strategia di iniziative volte a favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei/delle dipendenti, definendo contestualmente, da un lato, "strumenti di conciliazione" fra responsabilità lavorative e familiari e, dall'altro, "percorsi di pari opportunità".

In coerenza con quanto sopra richiamato vengono di seguito esposte le linee guida del piano

triennale 2022/2024 delle azioni positive dell'ente, che sostanzialmente rimangono le stesse previste nei precedenti anni, per l'attuazione delle quali il comune potrà prevedere stanziamenti in opportuni fondi a carico del bilancio dell'ente, qualora vi siano risorse disponibili a ciò destinabili, eventualmente integrati con i fondi messi a disposizione dal ministero del lavoro, dal fondo sociale europeo e dall'unione europea, nonché la messa a disposizione del personale che sarà ritenuto necessario per l'attuazione delle singole azioni.

3. COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA'

Riferimenti normativi:

- CCNL Regioni ed enti locali.
- D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 articolo 48 "*Codice della pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28/11/2005 n. 246*".
- DPR 13/05/1987 n. 268 "*Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale, per il triennio 1985-1987, relative al comparto del personale degli enti locali*" sez. 7 "Pari opportunità".
- Art. 57, D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21, c. 1 lett. c), della L. n. 183/2010;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04.03.2011;

Costituzione:

Nel corso del 2011 è stata demandata all'Unione dei Comuni del "*Coros*" la costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, da parte dei Comuni aderenti (deliberazione di C.C. n. 41 del 21.09.2011), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità ed il comitato per il fenomeno del mobbing. Tale comitato è stato concretamente e formalmente costituito con deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni del Coros n. 7 del 02.01.2021 ed opera per tutti i Comuni facenti parte dell'Unione predetta.

4. CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL MOBBING

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della raccomandazione n. 92/131/CC adottata dall'unione europea il 27/11/1991 su tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli stati membri promuovano l'adozione di uno specifico codice.

Il CUG si impegnerà anche nella regolamentazione del codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

5. OSSERVATORIO PERMANENTE

Attraverso la creazione di un osservatorio permanente, cui si auspica la futura creazione, si procederà alla vigilanza sulla situazione lavorativa del personale maschile e femminile dell'ente, con dati disaggregati per sesso che, unitamente ad altri strumenti di rilevazione, evidenzi le criticità che continuano ad ostacolare le effettive condizioni di pari opportunità. Tale osservatorio non è stato ancora costituito.

OBIETTIVI DELL'AZIONE

Introdurre una gestione sistematica della rilevazione delle informazioni retributive al fine di evidenziare eventuali disparità.

Individuare ipotesi di intervento finalizzate a risolvere le eventuali disparità rilevate e dare attuazione alle soluzioni concordate con le organizzazioni sindacali e istituzioni di parità.

Mappare l'evoluzione della presenza femminile nei ruoli organizzativi ed in particolare nelle posizioni gerarchiche.

Monitorare l'entità dei bandi di concorso per le nuove assunzioni e per le progressioni di carriera del personale al fine di garantire l'applicazione del principio della parità di accesso.

6. AZIONI POSITIVE

Su questa linea di azione il comune di Usini sta già operando e continuerà in tale direzione, come nei precedenti anni, a:

- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e di flessibilità in ingresso ed in uscita dal posto di lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi, come stabilita in apposita delibera di Giunta relativa alla flessibilità dell'orario di lavoro;
- Introdurre per i fini di cui al punto 1), ove se ne rilevi la necessità, forme flessibili di organizzazione del lavoro al fine di consolidare l'efficienza del servizio erogato e rispondere parallelamente alle esigenze dei/delle dipendenti con le responsabilità familiari e favorire inoltre sempre per i motivi succitati eventuali richieste di mobilità intercompartimentale, che favoriscano l'avvicinamento alla famiglia;
- Una più puntuale attenzione alla maternità, mediante la conciliazione del lavoro con le esigenze familiari;
- Superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio della formazione e della progressione in carriera;
- Garantire la partecipazione a corsi di formazione professionale ed aggiornamento, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare;
- Nell'ambito della formazione ed aggiornamento, demandata all'Unione dei Comuni del "Coros", il comune propone al personale, tutte le volte che se ne ravvisi la necessità, corsi di aggiornamento e di formazione, che hanno sempre registrato una buona partecipazione del personale femminile.

Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno tenute in considerazione nei corsi di aggiornamento al personale che gli enti proporranno, compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti; inoltre potranno essere presentate richieste di finanziamento presso gli enti preposti al fine di attivare tali progetti.

Viene puntualmente incoraggiata, attraverso l'unione dei Comuni del "Coros", che gestisce i corsi di formazione del personale dipendente, la presenza delle donne ai corsi di aggiornamento/formazione di futura programmazione.

Le attività del C.U.G., la sua composizione ed il suo funzionamento, sono stati illustrati ai Comuni aderenti in un apposito incontro organizzato dall'Unione stessa, nel corso del 2021.

7. COMUNICAZIONE TRASFERIBILITA' E COORDINAMENTO

In itinere rispetto al processo di sviluppo delle azioni precedentemente descritte e a conclusione delle stesse, si procederà ad eventuali attività di informazione e comunicazione.

8. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In tale ambito saranno discussi anche con l'RSU rappresentativa dell'ente modalità di orario compatibili con gli obiettivi di cui al punto 6). Inoltre si studieranno per le/i lavoratori residenti nel territorio del comune delle forme di agevolazione per l'accesso dei figli alle scuole o per l'organizzazione di forme di sostegno, ove necessario tramite progetti che potranno essere finanziati con le risorse di cui al successivo punto 11).

9. IL MONITORAGGIO

Le iniziative contenute nel presente piano rappresentano le linee guida delle azioni che

l'amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2022–2024, che si sostanziano essenzialmente nelle azioni già poste in essere e indicate al punto 6).

10. TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente piano sono state già avviate alla fine del 2012, e saranno completamente attuate non appena si costituirà il CUG. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nella prima parte del triennio, la loro completa attuazione potrà avvenire anche in periodi successivi.
Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'ente alle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione già nel primo anno di decorrenza del piano in quanto base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

11. LE RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel piano di azioni positive il comune potrà mettere a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

ORGANICO PER GENERE E QUALIFICA:

N. 12 maschi, di cui:	**N. 10 femmine, di cui:**
N. 3 cat. B esecutori – OPERAI	N. 2 cat. B – esecutori amm.vi - IMPIEGATI
N. 6 cat. C istruttori – IMPIEGATI	N. 5 cat. C – istruttori - IMPIEGATI
N. 3 cat. D istruttori direttivi – FUNZIONARI	N. 3 cat. D – istruttori direttivi - FUNZIONARI

COMPOSIZIONE GIUNTA COMUNALE:

Maschi n. 3, di cui: 1 Sindaco e 2 Assessori — Femmine n. 2: Assessora.

COMPOSIZIONE CONSIGLIO COMUNALE:

Maschi n. 6 Consiglieri — Femmine n. 6 Consigliere