



# COMUNE DI USSASSAI

(Provincia di Nuoro)

## **PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024**

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 28/04/2022

## **SOMMARIO**

PREMESSA

DURATA E CONTENUTO DEL PIANO

CONTESTO ORGANIZZATIVO: PERSONALE IN SERVIZIO

OBIETTIVI/AZIONI

    AMBITO DI AZIONE: COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

    AMBITO DI AZIONE: PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

    AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE

    AMBITO DI AZIONE: PROCEDURE RECLUTAMENTO PERSONALE

    AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE

    AMBITO DI AZIONE: LAVORO AGILE

MONITORAGGIO

### **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, per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi, assicurando la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Piano triennale delle azioni positive è disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 emanata nel giugno 2019 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, nella quale 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.

Il Piano per il triennio 2022-2024 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. 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.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Ussassai per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici
- Superare condizioni, 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 sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del 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.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure **“speciali”** in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e **“temporanee”**, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte: a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

L'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'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, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive 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.

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.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024 del Comune di Ussassai rappresenta uno strumento per 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.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace.

Quale attività concreta rimessa alle Amministrazioni all'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, è stabilito che le Pubbliche Amministrazioni debbono costituire al proprio interno e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance 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.

### **DURATA E CONTENUTO DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale (2022/2024), vuole porsi come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

Il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato annualmente come allegato al Piano della performance.

La mancata adozione del Piano triennale è sanzionato con il divieto, per l'Amministrazione, di effettuare assunzioni di personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

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.

### **CONTESTO ORGANIZZATIVO: PERSONALE IN SERVIZIO**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio al 1 gennaio 2022, presenta il seguente quadro di raffronto tra donne lavoratrici e uomini lavoratori:

<b>DIPENDENTI</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
7	3	4

#### **schema suddivisione per inquadramento professionale**

<b>CATEGORIA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
<b>A</b>	----	----
<b>B</b>	1	----
<b>C</b>	1	2
<b>D</b>	0	3

#### **schema suddivisione per area**

<b>AREA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>AMMINISTRATIVA</b>	1	3	4
<b>FINANZIARIA</b>	----	1	1
<b>TECNICA</b>	1	1	2

#### **Titolarità posizione organizzativa**

<b>TOTALE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
2	----	2

### **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 garantire 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 variazione delle modalità di svolgimento del lavoro.

#### **Obiettivo/Azione: COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)**

La Struttura intende costituire al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Ai sensi dell'art. 57, del D. Lgs 165/2001 il CUG 03. Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

### **Obiettivo/azione: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

La Struttura intende:

- proporre l'aggiornamento annuale del Piano triennale delle azioni Positive, quale specifico obiettivo di performance nei termini legislativamente previsti;
- assegnare specifici obiettivi legati al piano delle azioni positive e valutazione delle performance individuali/organizzative tenendo conto anche dei risultati raggiunti dai responsabili nell'applicazione delle misure previste dal piano delle azioni positive per le annualità di riferimento;

Al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati con il piano delle performance, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) procederà a valutare annualmente gli stessi sulla base di specifici indicatori di riscontro, a seguito dell'acquisizione dei dati comunicati dai vari soggetti competenti.

### **Obiettivo/azione: FORMAZIONE**

Le attività formative, che possano consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo le medesime possibilità per le donne lavoratrici e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi ritenuti utili nelle varie forme di svolgimenti degli incontri (presenza, webinar, registrazioni). 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.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità, congedo di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e, in modo particolare, nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile dell'area o di chi ha sostituito la persona assente anche mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante ed altresì aggiornare alle nuove prassi a seguito delle eventuali novità normative susseguites durante il periodo dell'assenza dal servizio.

È garantito il costante rinnovo di abbonamenti a servizi di aggiornamento e approfondimento specifici per i vari ambiti operativi, accessibili da tutto il personale dipendente dei procedimenti connessi alle materie oggetto di aggiornamento.

## **Obiettivo/azione: PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

La Struttura:

- si impegna ad assicurare, nella composizione delle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- si impegna a non consentire applicazione di privilegi all'uno o all'altro sesso nella selezione, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, giustificando opportunamente la scelta del candidato;
- si impegna, nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professionali, a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- si impegna a richiamare espressamente, nei bandi di concorso o selezione, la normativa in tema di parità delle opportunità.

Non sono stati previsti posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Ussassai valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

## **Obiettivo/azione: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE**

L'aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare e l'ormai consolidata convinzione che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività, chiama le strutture organizzative a confrontarsi con l'esistenza di situazioni personali che impattano in modo significativo nell'organizzazione della vita quotidiana delle lavoratrici e dei lavoratori.

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Ussassai si impegna:

- ad applicare i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne facciano motivata richiesta, anche per periodi limitati, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità dell'Amministrazione;
- continuare a favorire le politiche di 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 l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle personali e familiari delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.
- **Disciplina del part-time**

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.



L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- **Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi**

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione 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 anche mediante l'utilizzo della rete intranet del comune.

La Struttura, per la realizzazione di tali finalità, si impegna alla promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali.

- **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.

**Obiettivo/azione: LAVORO AGILE**

Nel triennio di riferimento, nel rispetto delle normative nazionali che saranno emesse, la struttura si impegna a valutare e disciplinare, presumibilmente attraverso l'adozione degli appositi strumenti operativi, le modalità di svolgimento del lavoro agile, che si configura come uno strumento adeguato per poter realizzare un migliore equilibrio tra vita lavorativa ed esigenze familiari.

La Struttura persegue l'obiettivo di garantire al personale, che ne faccia motivata richiesta, di espletare la prestazione lavorativa in modalità agile per tutte le attività compatibili con tale regime, riconoscendo priorità, nel rispetto dei limiti percentuali imposti dalla normativa in vigore, ai dipendenti impegnati nell'assistenza familiare, con figli minori, pendolari o versante in particolari condizioni di salute.

## **MONITORAGGIO**

Fondamentale importanza rileva il monitoraggio delle azioni positive programmate.

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.