



COMUNE DI SANTA TERESA GALLURA

PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE
ANNUALITA' 2019-2021

Premessa

Quadro normativo

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*. La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."*

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. n. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* in particolare all'art. 7 prevedendo che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG *"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*.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità *"l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza"*

La situazione nel Comune di Santa Teresa Gallura

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, oltre che della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, il personale del Comune di Santa Teresa Gallura ha avuto un lento ricambio generazionale. Il blocco delle retribuzioni dal 2010 ha inoltre limitato l'applicazione di un sistema di valutazione della performance effettivamente premiante.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata “*un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza*”

L'impegno di questa Amministrazione comunale vuole quindi orientarsi, come già ribadito nei precedenti Piani, in questa direzione nell'adozione del piano triennale delle azioni positive:

- diffondere le informazioni sulla cultura di genere e sul benessere organizzativo
- favorire soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari;
- promuovere la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi sia esterni che residenziali, prevedendo anche frequenti momenti di formazione interna;

Il personale in servizio

Ad oggi la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, segretario comunale e personale assunto a tempo determinato (ex art. 110 TUEL) è la seguente:

<i>dipendenti</i>	<i>cat.D - indet</i>	<i>Cat.D - deter</i>	<i>Cat.C - indet</i>	<i>Cat.C - det</i>	<i>Cat.B- indet</i>	<i>Cat.B -det</i>	<i>Cat.A - indet</i>	<i>Cat A- det</i>	<i>dirig</i>	<i>Tot</i>
Donne	4*	-	17	-	6	-	1	-	1	29
Uomini	5	1	10	-	5	-	0	-	-	21
Totale	9	1	27	-	10	-	1	-	1	50

* una unità in posizione di comando

Per quanto riguarda le figure apicali occorre precisare che le stesse consistono in posizioni organizzative corrispondenti ai ruoli di responsabili dei diversi settori, per cui la situazione del personale risulta essere la seguente:

Dipendenti con funzioni di responsabilità	Cat. D		Dirigenti	Totale
Donne	3		1	4
Uomini	4			4
Totale	7		1	8

<i>dirigenti</i>	<i>sc. Obbligo</i>	<i>Diploma</i>	<i>laurea</i>	<i>totale</i>
Donne			100%	100%
Uomini				
<i>cat. D</i>				
Donne			100%	100%
Uomini		75%	25%	100%
<i>Cat. C</i>				
Donne		76,47%	23,53%	100%
Uomini		100%	-----	100%
<i>Cat. B</i>				
Donne	33,33%	66,67%	-----	100%
Uomini	40%	60%		100%
<i>Cat. A</i>				

Donne		100%	-----	100%
Uomini				

Dai dati sopra riportati si rileva, tra uomini e donne all'interno delle categorie, una distribuzione per categorie e titoli di studio non totalmente in linea con i titoli attualmente richiesti per l'accesso dall'esterno e in misura significativamente differente per uomini e donne riguardo ai titoli di studio.

Obiettivi Generali del Piano

Il Comune di Santa Teresa Gallura nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Triennio 2019-2021

Relativamente alle azioni positive da porre in essere per il triennio 2019-2021 l'Amministrazione intende riproporre, così come per altro suggerito dal CUG, perché strumenti validi per identificare eventuali differenze di condizioni fra le persone, migliorare i rapporti tra i dipendenti e i responsabili di settore ed accrescere il bagaglio formativo di tutto il personale, alcune azioni già indicate nel precedente P.A.P e di seguito elencate:

- **Azione 1:** Formazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia.

Obiettivi e descrizione dell'intervento: Garantire l'acquisizione delle competenze specifiche individuate dalla normativa e dalle circolari della Funzione Pubblica con una formazione adeguata in tema di pari opportunità, discriminazione e valorizzazione del benessere organizzativo.

Soggetti coinvolti: Servizio personale (organizzazione del processo formativo); Comitato Unico di Garanzia per eventuali segnalazioni.

Modalità: Accrescere la formazione dei membri del CUG sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi.

Destinatari: componenti CUG.

Azione 2: Indagini conoscitive sul benessere organizzativo.

Obiettivi e descrizione dell'intervento: Rilevare dati sul clima/benessere organizzativo così come percepito dai e dalle dipendenti e sulle principali tematiche individuate; i dati, opportunamente analizzati, costituiranno la base conoscitiva per elaborare proposte d'intervento ed eventuali misure correttive.

Modalità: somministrazione questionari in formato cartaceo e/ via web.

Soggetti coinvolti: Settore Servizi Generali in collaborazione con il Servizio personale, componenti del CUG.

Destinatari: tutto il personale.

- **Azione 3:** Monitoraggio e analisi delle richieste /concessioni di variazione di orario/permessi e aspettative varie.

Obiettivi e descrizione dell'intervento: Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale. Valutare la temporaneità delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.

Modalità: dati reperiti dall'Ufficio Personale, analisi degli stessi da parte del CUG e coinvolgimento del Responsabile del Settore per gli interventi del caso.

Soggetti coinvolti: Servizio personale, Responsabili di Settore e CUG.

Destinatari: tutto il personale

- **Azione 4:** Formazione del personale

Obiettivi e descrizione dell'intervento: Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc.

Modalità: Formazione mediante supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi; sviluppo di uno spazio internet dedicato con informazioni rivolte ai dipendenti sia in materia di pari opportunità sia sull'attività del CUG

Soggetti coinvolti: Servizio personale e organizzazione, Settore Servizi Generali e Demografici.

Destinatari: tutto il personale

- **Azione 5:** Maggiore condivisione da parte dei Responsabili di Settore/Servizio degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti

Obiettivi e descrizione dell'intervento: aumentare il benessere organizzativo e la performance generale.

Modalità: prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore;

Destinatari: tutto il personale

Azione n. 6 : Informazione al personale

Obiettivi e descrizione dell'intervento: informare il personale circa la normativa vigente in materia di lavoro in particolare contratto collettivo nazionale di lavoro dipendenti EE.LL., contratto integrativo decentrato, sistemi di valutazione, ecc, perché possa conoscere gli istituti contrattuali che direttamente lo coinvolgono.

Modalità : dati reperiti dall'ufficio del personale e tradotti in brochure, pubblicazione su apposita sezione su social midi urpsantateresa.it, incontri tematici periodici.

Soggetti coinvolti Servizio Personale- Responsabile Settore Servizi Generali (URP)

Destinatari: tutto il personale.

Azione n. 7: Sostegno psicologico

Obiettivi e descrizione dell'intervento: sostenere i dipendenti sotto il profilo psicologico al fine di facilitare il superamento delle difficoltà relazionali all'interno della struttura.

Modalità: incontri con personale specializzato da reperire al di fuori dell'Ente.

Soggetti coinvolti Responsabile Servizio al personale - Responsabile Settore Socio-Sanitari

Destinatari: tutto il personale

Azione n. 8: Lavoro agile

Obiettivi e descrizione dell'intervento: attivare uno studio per la verifica di una possibile sperimentazione del telelavoro (legge 7.08.2015, n.124, art14) per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dell'Ente.

Modalità: istituire un gruppo di studio per la verifica delle condizioni di fattibilità per la sperimentazione del telelavoro, secondo la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1.06.2017 (a cui si fa rinvio) –Decreto Madia.

Soggetti coinvolti Responsabili dei Servizi –Responsabile settore Personale.

Destinatari: tutto il personale

Durata del Piano e Pubblicazione.

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, nonché pubblicato nel sito istituzionale del Comune e sugli altri canali di comunicazione riconosciuti dall'Ente. Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

Monitoraggio e rendicontazione

Il Servizio Personale e Organizzazione, in collaborazione con il CUG, predispone annualmente una rilevazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità nel quale viene effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate. Tale rilevazione sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti e alla Giunta Comunale con pubblicazione sul sito internet del Comune e sugli altri canali di comunicazione riconosciuti dall'Ente.