



# Comune di Sedilo

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2022 – 2024**

**Indice:**

	Pag.
Introduzione	2
Fonti normative	3
Premessa	4
Analisi dei dati del personale	5
IL PIANO	6
OBIETTIVO 1 Ambito d'azione: ambiente di lavoro	6
OBIETTIVO 2 Ambito di azione: assunzioni	7
OBIETTIVO 3 Ambito di azione: conciliazione, flessibilità orarie, congedi parentali, mobilità	7
OBIETTIVO 4 Ambito di azione: formazione	8
OBIETTIVO 5 Ambito di azione: garanzia di pari possibilità di sviluppo di carriera e professionalità	8
Durata del Piano	9

*“L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e, rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale.*

*Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti, la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche e culturali, - per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica.*

*Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell'educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell'organizzazione della società..... Tutti ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali.....*

*Per giungere all'instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale - non soltanto a livello europeo o nazionale ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni.”....*

**(dalla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck)**

## **Fonti Normative**

**Legge n. 125 del 10.04.1991** "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

- **D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000** "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- **D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001** (art. 7-54-57) "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- **D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006**, "Codice delle Pari Opportunità";
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- **D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
- **D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009** "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
- **Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010**, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro".
- **Direttiva 4 marzo 2011** concernente le 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"
- **Legge n° 124 del 7.08.2015** "deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- **Legge n. 81 del 22 maggio 2017** "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato";
- **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell' articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124** e Linee Guida contenenti regole inerenti all' organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);
- **Direttiva n° 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri** - Dipartimento della Funzione Pubblica.

## **Premessa**

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative che il Comune di Sedilo intende promuovere 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"*.

Vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

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 Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, 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 luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione 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, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici 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.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022 – 2024 deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere o disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

### **Analisi dei dati del personale**

Alla data del 01.01.2022 la dotazione organica del Comune di Sedilo è costituita da 17 dipendenti a tempo indeterminato e dalla Segretaria Comunale. Attualmente risultano in servizio 16 dipendenti, mentre risulta assunta a scavalco la Segretaria Comunale.

### **SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE COMUNALE A TEMPO INDETERMINATO**

<b>Categoria</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
<b>A</b>	0	0	0
<b>B</b>	4	0	4
<b>C</b>	3	3	6
<b>D</b>	3	3	6
<b>Segretario</b>	0	1	1
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>

L'organico è caratterizzato da una presenza numerica superiore di uomini rispetto alle donne (10 uomini e 7 donne).

Allo stato dei fatti, quindi, se risulta necessario favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività, nelle posizioni gerarchiche la presenza appare equilibrata. Pertanto appare opportuno:

- ✓ presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente e nelle condizioni di lavoro e nello sviluppo professionale;
- ✓ agevolare i dipendenti, dando la possibilità a tutti di svolgere le proprie mansioni con impegno e partecipazione, in un luogo di lavoro caratterizzato da benessere ambientale ed organizzativo, privo di particolari disagi;
- ✓ promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Con il presente Piano di Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano quanto sopra indicato, tenendo conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- a) alla partecipazione ai corsi di formazione professionale, che possono offrire la possibilità di crescita e di miglioramento;
- b) agli orari di lavoro;
- c) alle iniziative per garantire le pari opportunità nelle assunzioni;

d) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità.

## **IL PIANO**

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Sedilo intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

### **OBIETTIVO 1 Ambito d'azione: ambiente di lavoro**

- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Il Comune di Sedilo si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- a) Pressioni o molestie sessuali;
- b) Casi di *mobbing*;
- c) Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- d) Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

L'Ente si propone di:

- » razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'Ente in materia di pari opportunità.
- » assicurare nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità di fatto, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.
- » favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.
- » valorizzare le buone pratiche e le soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo.
- » garantire il rispetto del D.lgs 81/08 circa la sicurezza sui luoghi di lavoro.

### **LE AZIONI**

A tal fine si ritiene prioritaria un'azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, attraverso l'utilizzo ad esempio di questionari di rilevazione dedicati.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

### **OBIETTIVO 2 Ambito di azione: assunzioni**

- garantire le pari opportunità nelle procedure di assunzione del personale.

### **LE AZIONI**

In questo caso l'azione diventa un impegno principalmente rivolto a evitare l'insorgere di fattori che ostacolano le pari opportunità, pertanto l'Ente garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio. Riserverà a ciascun genere, la partecipazione in misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità, in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni.

### **OBIETTIVO 3 Ambito di azione: conciliazione, flessibilità orarie, congedi parentali, mobilità.**

- 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 dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario in entrata ed uscita dal posto di lavoro.
- 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; si vuole così migliorare la qualità del lavoro e potenziare le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi flessibili.
- realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
- applicare puntualmente la vigente normativa e informare i lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa. Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le R.S.U.

### **LE AZIONI**

1. Consolidare nel triennio le nuove forme di flessibilità dell'orario in entrata ed uscita dal posto di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, con possibilità di recupero settimanale.
2. Disponibilità ad accogliere, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste di agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie.

3. autorizzare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili.

#### **OBIETTIVO 4 Ambito di azione: formazione**

- programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale, assicurando per ogni area gestionale e per ciascuna specifica competenza, almeno un percorso formativo annuo nel rispetto comunque dei parametri di legge disciplinanti la spesa per formazione.
- migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

#### **LE AZIONI**

1. I percorsi formativi dovranno essere organizzati, ove possibile, in modo da consentire la conciliazione tra vita professionale e familiare. A tal fine, verrà data particolare importanza all'auto-formazione.
2. Superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare, nei confronti dei dipendenti, effetti diversi a seconda del sesso con pregiudizio della formazione.
3. Porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia, ecc..).

#### **OBIETTIVO 5 Ambito di azione: garanzia di pari possibilità di sviluppo di carriera e professionalità**

- fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

In particolare, per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale ottica deve essere inquadrata tutta la nuova normativa di riferimento che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.



## **LE AZIONI**

1. Applicazione dei vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.
2. Monitoraggio degli strumenti di conciliazione, in un'ottica di uniformità dei criteri valutativi e di eliminazione di ogni possibile distorsione.
3. Sperimentazione di modalità di lavoro agile, coerentemente con le recenti norme in precedenza citate. Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il "digital gap" tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani.

## **DURATA DEL PIANO E PUBBLICIZZAZIONE**

Il presente Piano ha durata per il triennio 2022/2024. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Trasparenza" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale del Comune sulle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione già nella prima fase di attuazione del Piano.