



COMUNE DI SANT'ANTONIO DI GALLURA

Provincia di SASSARI

Piano Triennale di Azioni Positive

TRIENNIO 2022-2024

PREMESSA:

Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale. La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

A tal riguardo, l'art. 48 del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono, di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Comune di Sant'Antonio di Gallura proviene da un periodo turbolento che ha visto una serie di sfortunati fattori susseguirsi nel tempo, dallo scandalo per l'arresto di un Responsabile di Servizio, che ha portato numerose problematiche legate al benessere dei dipendenti che hanno dovuto sopportare un lungo periodo di indagini e controlli da parte della Guardia di Finanza prima e della Corte dei Conti poi, al crash informatico che ha destabilizzato nuovamente l'ambiente e costretto i dipendenti ad un imponente lavoro di ricostruzione degli archivi. Tutto ciò ha comportato numerose richieste di mobilità da parte dei dipendenti, che unite al collocamento a riposo dei dipendenti più anziani, ha portato ad uno svuotamento degli uffici fino ad arrivare a sole n. 4 unità di personale a tempo indeterminato. Il Comune di Sant'Antonio di Gallura ha inizialmente sopperito all'emergenza affidandosi a personale a scavalco da altri enti e successivamente ha provveduto alla sostituzione del personale fino ad avere oggi un numero adeguato di dipendenti che sarà nel corso del 2022 ulteriormente rimpinguato.

A tal proposito il CUG di nuova costituzione deve tenere presente il passato per comprendere la situazione dei dipendenti dal punto di vista del benessere organizzativo. Il Piano Triennale delle Azioni Positive deve avere come obiettivo primario quello di formare il nuovo personale dell'Ente per far sì che si crei un ambiente lavorativo armonico e senza discriminazioni.

Il presente Piano quindi, va ad individuare quali siano le azioni positive e gli obiettivi che si intendono perseguire nel triennio anche attraverso percorsi informativi e formativi che coinvolgono tutti i livelli dell'amministrazione. La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

La realizzazione del Piano delle Azioni Positive del Comune di Sant'Antonio di Gallura terrà necessariamente conto della struttura organizzativa e dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne in organico:

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE			
	UOMINI	DONNE	
DIPENDENTI	2	6*	8
TOTALE	2	6	8

* comprensivo della Segretaria Comunale

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORI			
SETTORE/AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
AREA CONTABILE	0	2	2
AREA TECNICA/POLIZIA LOCALE	2	1	3
AREA SOCIO ASSISTENZIALE	0	1	1
AREA AFFARI GENERALI	0	1	1
SEGRETARIA COMUNALE	0	1	1
TOTALE	2	6	8

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIE			
CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
B1	1		1
B5		1	1
C1		2	2
D1	1	2	3
Segretaria		1	1
TOTALE	2	6	8

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE			
CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
CATEGORIA D			
Posti di ruolo a tempo pieno	1	2	3
CATEGORIA C			
Posti di ruolo a tempo pieno		2	2
CATEGORIA B			
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1	2
Segretario/a		1	1
TOTALE	2	6	8

DIPENDENTI NOMINATI RESPONSABILI DI AREA CUI SONO STATE ATTRIBUITE LE FUNZIONI DI CUI ALL'ART. 107 DEL D.LGS. N. 267/2000		
DONNE	UOMINI	TOTALE
2	0	2

RSU		
DONNE	UOMINI	TOTALE
n.1		1

Si ritiene che non occorra stabilire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

ORGANI ELETTIVI			
	DONNE	UOMINI	TOTALE
SINDACO	n.	n. 1	n. 1
CONSIGLIO COMUNALE	n. 4	n. 6	n. 10
GIUNTA COMUNALE	n. 1	n. 3	n.4

OBIETTIVI

Il Comune di SANT'ANTONIO DI GALLURA, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, s'ispira ai seguenti principi:

- rimozione degli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari etniche linguistiche di genere, di età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza;
- la rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che disinnescino queste dinamiche e in qualche modo compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti;
- rimuovere le discriminazioni egalarie tenendo conto delle specificità di ognuno individuando gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e quindi sapere dove e come intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità;

In quest'ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale di Sant'Antonio di Gallura si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- valorizzazione delle donne nei ruoli di responsabilità;
- formare il personale ad una visione rivolta alle pari opportunità e all'utilizzo di un linguaggio volto alla parità di genere.

Per il raggiungimento di tali obiettivi sono state individuate le azioni positive che possono intervenire a riequilibrare le situazioni di disparità fra uomini e donne e che si intendono mantenere e attivare nell'arco del triennio 2022 – 2024.

AZIONE POSITIVA 1	
Titolo	Conciliazione famiglia-lavoro
Destinatari	tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici
finanziamento	Costo indotto relativo ai dipendenti
OBIETTIVO	<ul style="list-style-type: none">- Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici di conciliare i tempi del lavoro con i tempi della famiglia;- Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che sono stati assenti per vari motivi (maternità, congedi parentali, aspettative), eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> - Introdurre forme di orario flessibili (in ingresso e in uscita, forme di part-time, telelavoro ecc.). Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. - Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare anche attraverso il ricorso al lavoro agile in modalità ordinaria. - Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini. Realizzare iniziative di sostegno e affiancamento al rientro dalla maternità.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Affari Generali e Personale Responsabili d'Area, OO.SS. e Consigliera di Parità provinciale.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione.
Periodo di realizzazione	Entro 12 mesi dall'approvazione del piano.

AZIONE POSITIVA 2	
Titolo	Accesso al lavoro/assunzioni/permanenza /progressione di carriera
Destinatari	Tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici
finanziamento	Fondo Salario accessorio e Fondi del bilancio dell'Ente
OBIETTIVO	Assicurare la presenza delle donne nei ruoli e nelle posizioni in cui tradizionalmente sono sempre state sottorappresentate e garantire le progressioni di carriera.
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> - Nelle Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad 1/3, salva motivata impossibilità; - Promozione della partecipazione delle donne negli organismi decisionali; - Predisposizione bandi di Progressioni Verticali; - Verifica della sostenibilità economica per l'istituzione di nuove Progressioni Economiche Orizzontali per premiare il personale meritevole garantendo le pari opportunità.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Affari Generali e Personale, Responsabili d'Area, OO.SS., Giunta Comunale.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione.
Periodo di realizzazione	Entro 12 mesi dall'approvazione del piano.

AZIONE POSITIVA 3	
Titolo	Promozione del ruolo del CUG
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
finanziamento	Costo indotto relativo ai dipendenti
OBIETTIVO	Costituzione e Promozione del ruolo del CUG all'interno dell'Amministrazione Comunale
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> - Costituzione del CUG; - Formazione del personale nominato all'interno del Comitato Unico di Garanzia; - Valutazione di adesione alla Rete Nazionale dei CUG per aderire gratuitamente ai loro percorsi formativi; - Valutazione di convenzioni con gli altri comuni facenti parte della medesima Unione dei Comuni per la creazione di un unico CUG che faccia da coordinamento e controllo in tutti i comuni; - Collaborazione con la Consigliera di Parità Provinciale per lo svolgimento di sessioni formative.
Strutture coinvolte nell'intervento	Comitato Unico di Garanzia, Personale dell'ente
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione.
Periodo di realizzazione	Entro 16 mesi dall'approvazione del piano

AZIONE POSITIVA 4	
Titolo	Formazione e aggiornamento
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
finanziamento	Risorse dell'Ente da inserire nel bilancio 2022/2024
OBIETTIVO	Informare e sensibilizzare tutti i lavoratori e le lavoratrici dell'ente sui temi delle pari opportunità, sulla legislazione vigente, sugli istituti che consentono di conciliare vita familiare e vita lavorativa (part-time, flessibilità orario) sulle attività del Comitato Unico di garanzia, su progetti/iniziative che l'Ente realizzerà su questi temi
Descrizione intervento	Affidamento esterno ad Ente di formazione accreditato.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Affari Generali e Personale
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Entro 24mesi dall'approvazione del piano

TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente Piano sono state avviate parzialmente nelle annualità 2020 e 2021, in particolar modo il ricorso alla modalità di lavoro agile in modalità emergenziale.

Tuttavia, dati il rinnovo del personale, la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle Pari Opportunità, del mobbing e contro eventuali comportamenti discriminatori continueranno a trovare applicazione nel triennio 2022/2024 di decorrenza del Piano, poiché base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

LE RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali 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.

MONITORAGGIO:

Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio del Piano delle Azioni Positive, relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU.