

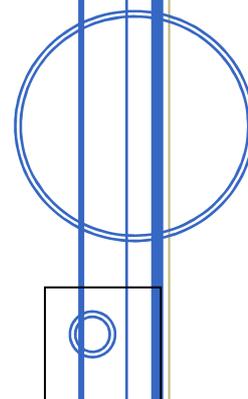


COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO
CITTÀ METROPOLITANA DI CAGLIARI

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Anni 2021-2023

Approvato con deliberazione G.C. n. 84 del 09.12.2020



Indice

FONTI NORMATIVE	PAG. 2
PREMESSA	PAG. 2
ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO	PAG. 3
RESOCONTO PIANO TRIENNALE 2015-2017	PAG. 6
OBIETTIVI GENERALI	PAG. 6
AZIONI POSITIVE	PAG. 7
MONITORAGGIO E PUBBLICAZIONE	PAG. 8
DURATA	PAG. 8

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”

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “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 agosto 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 n. 3/2017 in materia di lavoro agile - 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.

PREMESSA

Il D.Lgs. 198/2006 prevede la predisposizione di piani triennali al fine di pianificare nel medio termine azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto, impediscono la condizione di parità sostanziale tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione personale e nella mobilità. Il piano promuove il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra i tempi di lavoro e la vita privata, sostenga la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, elimini le forme di disparità eventualmente rilevate.

Il Piano individua sia obiettivi generali nei vari ambiti delineati dal decreto sopracitato, sia misure specifiche per espletare azioni concrete indirizzate al perseguimento di tali obiettivi.

Sostanzialmente si possono individuare due parti distinte nella struttura del Piano: la prima svolge attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra ha carattere operativo in quanto contiene l'indicazione delle azioni specifiche da perseguire.

Tali misure sono da intendersi temporanee in quanto destinate ad esaurirsi a seguito della realizzazione dell'obiettivo preposto o dalla rimozione della forma di discriminazione individuata.

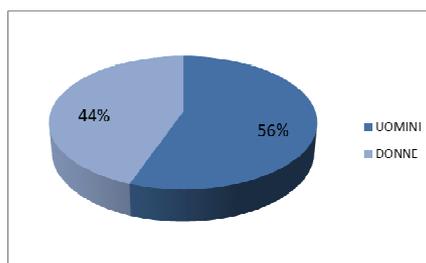
Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, costituito con deliberazione della G.C. n. 2/2018.

ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO

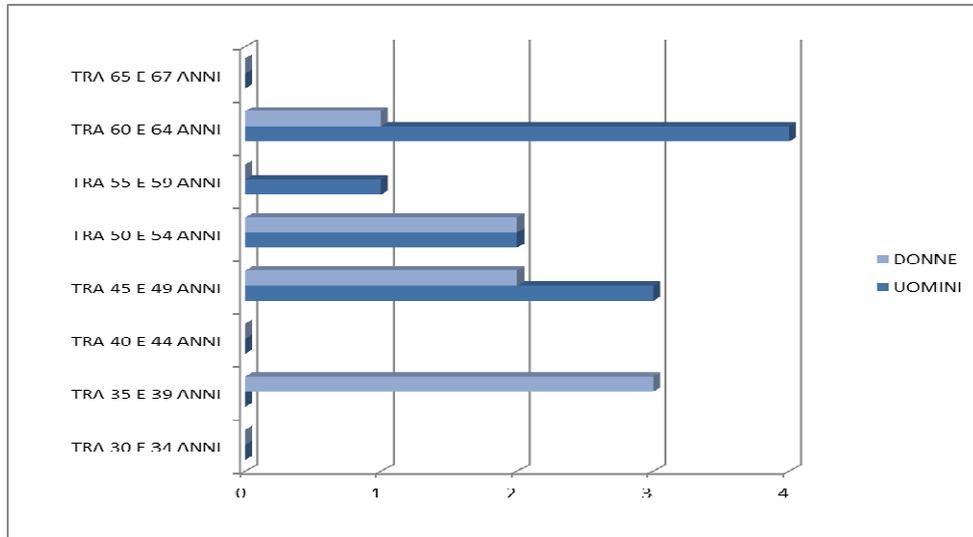
I dati qui di seguito illustrati sono relativi a dicembre 2020.

L'organico è attualmente composto da n. 18 dipendenti, diminuito di n. 2 unità rispetto al 31/12/2019. Questo è spiegato dal fatto che nel corso del 2020 sono andati in pensione cinque dipendenti mentre ne sono stati assunti tre. Si riuscirà a sopperire a questa carenza di personale nel 2021 quando saranno espletati i nuovi concorsi per le diverse aree.

La composizione dell'organico dell'Ente per quanto concerne la distribuzione di genere è abbastanza equilibrata. Non sussiste una maggioranza eccessivamente elevata di una delle due parti. Il 44% del personale è di genere femminile contro il 56% di genere maschile.

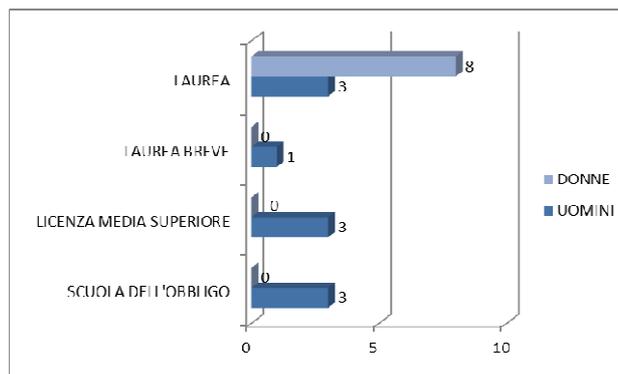


La maggior parte dei dipendenti si concentra sulle fasce di età più alte, in particolare nella fascia intermedia compresa tra 60 - 64 anni, causa congenita del perdurare del blocco delle assunzioni nella pubblica amministrazione e della mancata sostituzione del personale collocato a riposo. Per lo stesso motivo si evidenzia che sono presenti solo tre dipendenti di età inferiore ai 49 anni.



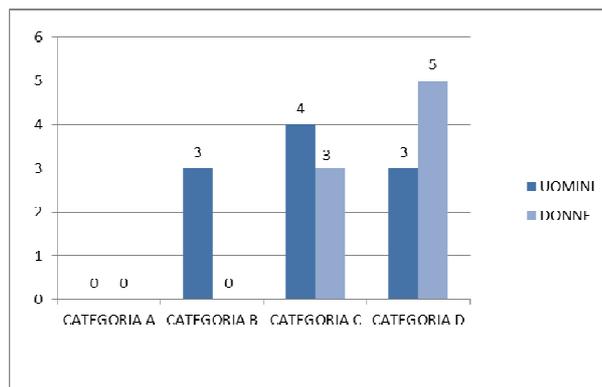
Come livello di istruzione, la maggior parte dei dipendenti possiede la Laurea. Di questi, solo un dipendente possiede la Laurea breve per via del fatto che la maggioranza dei dipendenti ha più di 49 anni e la Laurea breve è stata introdotta negli anni 2000/2001.

Un dato particolare che si evidenzia nel grafico a seguire è che tutte le donne assunte in questo Ente possiedono la Laurea come titolo di studio.

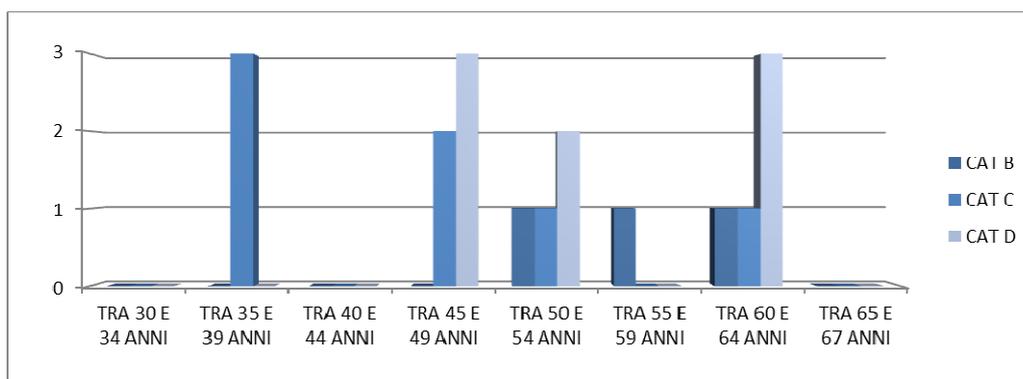


L'organico è raggruppato nelle categorie B, C e D, con una lieve incidenza di dipendenti con categoria D. Nessuna unità del personale si trova nella categoria professionale A.

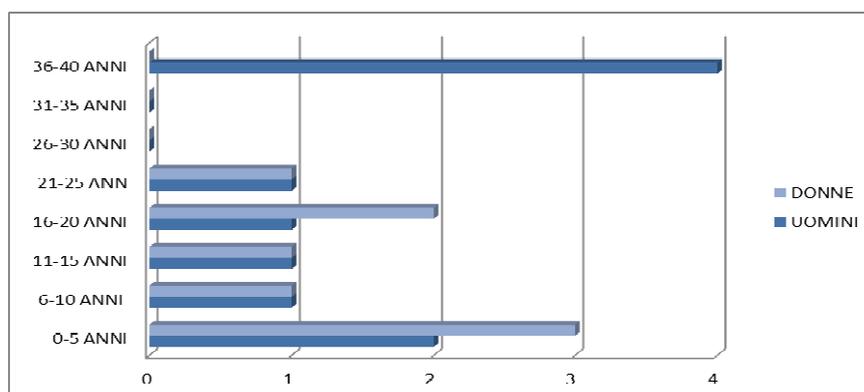
Nel grafico sottostante si rileva che il genere femminile ha una categoria professionale più alta rispetto al genere maschile. Questo si deduce dal fatto che le dipendenti sono tutte laureate, anche se tre di esse possiedono una categoria professionale inferiore (cat. C).



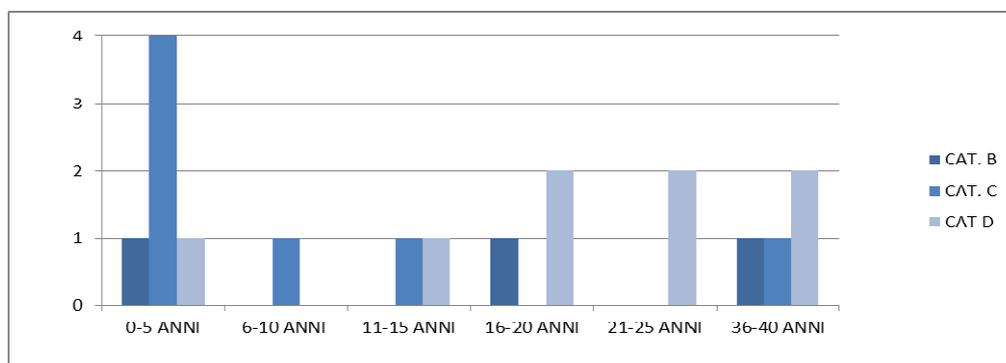
Da un esame congiunto tra le classi di età e la posizione professionale ricoperta, si evidenzia una correlazione negativa tra l'avanzare dell'età e l'aumentare della posizione professionale, per poi mutare nella fascia compresa tra i 60 – 64 anni per la categoria D, dove si evince un'incidenza notevole di dipendenti. Questo è semplicemente spiegato dal fatto che il numero di dipendenti in quella fascia di età è piuttosto consistente. Per la categoria B non si rilevano grosse disomogeneità, mentre per la categoria C si può desumere che i nuovi assunti nel 2020, tutti con cat. C, hanno un'età compresa tra 35 e 39 anni.



Nel grafico sottostante si evidenzia la ripartizione dell'organico a seconda dell'anzianità di servizio. La classe più concentrata è quella compresa tra i 36 - 40 anni di servizio (dove si riscontra che sono tutti di genere maschile) e quella inferiore ai 5 anni. Non è presente nessun dipendente tra i 26 e i 35 anni di anni di servizio. Nelle altre fasce di anni di servizio si evidenzia omogeneità dell'organico.



Analizzando invece la relazione tra anzianità di servizio e la categoria professionale si evidenzia un'elevata incidenza di dipendenti di categoria C nella fascia di anzianità di servizio più bassa, dovuto al fatto che le nuove assunzioni che ci sono state nel 2020 sono tutte con categoria professionale C. Nelle altre fasce di anzianità di servizio si evince una certa omogeneità per qualifica professionale, con una leggera prevalenza di dipendenti nella categoria D nelle fasce di anzianità di servizio più alte.



RESOCONTO PIANO TRIENNALE 2018-2020

Come previsto nel Piano triennale delle Azioni Positive 2018-2020, sono state realizzate nell'Ente varie attività ed interventi inerenti le pari opportunità ed il benessere lavorativo ed organizzativo. Il Comitato unico di garanzia dell'Ente non ha ricevuto denunce di situazioni di disparità di genere.

I giorni di chiusura al pubblico, in particolare quelli precedenti alle principali festività, seppure non calendarizzati, sono stati garantiti all'incirca nel 90% dei casi.

Nel CCDI firmato il 17.12.2019, è stata introdotta una fascia oraria di flessibilità di sessanta minuti prima o dopo l'orario di lavoro.

Nel Regolamento sull'orario di lavoro dei dipendenti comunali approvato con la Delibera G.C. n. 5 del 28.01.2020 è stata introdotta la possibilità di poter chiedere una diversa articolazione dell'orario di lavoro, al fine di tenere conto di particolari esigenze del lavoratore;

È stata acquisita ed implementata la strumentazione tecnologica che ha consentito lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza;

Per ciò che concerne la formazione, a tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati in collaborazione tra i Responsabili dei servizi. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni.

OBIETTIVI GENERALI

Gli obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Le aree di intervento del presente Piano si possono suddividere in:

- Monitoraggio e indagine sulle pari opportunità, sull'equità e sull'etica nei comportamenti e negli atti prodotti dall'Ente;
- Formazione del personale;
- Attività di sensibilizzazione sulle forme di discriminazione e le differenze di genere;
- Valorizzazione risorse umane anche in ottica di genere;
- Organizzazione del lavoro, e conciliazione tra tempi di vita privata e di lavoro.

AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 il piano propone una serie di azioni positive distinte per area di intervento.

AREA DI INTERVENTO	AZIONI POSITIVE PREVISTE	PERIODICITÀ
Monitoraggio e Indagine sulle pari opportunità, sull'equità e sull'etica nei comportamenti e negli atti dell'Ente	<ul style="list-style-type: none">• Verificare periodicamente ed eventualmente aggiornare, il Codice di Condotta	Annuale
Formazione del personale	<ul style="list-style-type: none">• Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.• Sostenere il personale over 50 nell'affrontare al meglio le richieste lavorative nella fase avanzata della carriera	Annuale
Attività di sensibilizzazione sulle forme di discriminazione e le differenze di genere	<ul style="list-style-type: none">• Organizzare una giornata informativa inerente alle tematiche del mobbing e le molestie in abito lavorativo, le discriminazioni di genere e le pari opportunità.	Almeno una giornata nel triennio
Valorizzazione risorse umane anche in ottica di genere	<ul style="list-style-type: none">• Favorire percorsi di ricollocazione presso altri uffici (mobilità interna) anche considerando l'esperienza o le attitudini dimostrate	Su richiesta del dipendente

<p>Organizzazione del lavoro e conciliazione dei tempi di vita privata/lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Favorire la flessibilità oraria in entrata e uscita per periodi di tempo limitato e nel rispetto delle esigenze di servizio, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza - cura per minori, anziani, disabili; • Estendere il lavoro agile, introdotto a seguito della emergenza sanitaria COVIDI-19. Il lavoro agile o smart working, oltre che una politica di conciliazione, rappresenta uno strumento che può sensibilmente migliorare l'autonomia e responsabilità delle persone, migliorando la fiducia tra responsabili e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili", 	<p>Su richiesta del dipendente</p>
---	---	------------------------------------

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Servizio.

A seguito delle continue riforme (trasparenza, digitalizzazione, codice dei contratti etc..) e delle nuove assunzioni a seguito del pensionamento dovuto alla quota cento, al personale dell'Ente viene continuamente richiesto un forte impegno nell'acquisizione di nuove conoscenze e competenze e nello sviluppo di nuove modalità di lavoro. Per agevolare i dipendenti, in particolare quelli appena assunti verrà effettuata un'indagine conoscitiva al fine di individuare le esigenze formative e le difficoltà pratiche ricorrenti nello svolgimento delle proprie mansioni.

MONITORAGGIO E PUBBLICAZIONE

La necessità di adempiere alla programmazione contenuta nel presente Piano pone in evidenza l'esigenza di eseguire un costante monitoraggio sulle attività intraprese e la verifica sui risultati circa l'avanzamento degli obiettivi preposti.

Tali attività connesse alle azioni positive illustrate in precedenza sono competenza del CUG ai sensi della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "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".

Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito web dell'Ente.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

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

L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti i soggetti impegnati e coinvolti e/o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità dei singoli di dare contenuto e coerenza all'iniziativa e sulla loro motivazione.