



COMUNE DI GOLFO ARANCI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Libertà, 74 - CAP 07020 – PEC: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it
Tel. 0789.612900 - Fax 0789.612914

PIANO AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2023 – 2025



“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. 125/1991 "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D.Lgs. n. 267/2000 "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D.Lgs. 198/2006 "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. 81/2008 – Attuazione dell'art. 1 della legge 123/2007 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della Legge 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

Art. 21 della Legge 183/2010 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, 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"

Premessa

Il presente Piano Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative del Comune di Golfo Aranci 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.

La norma italiana e in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 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:

- a. eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b. favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c. favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d. 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;
- e. 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;
- f. 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 divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, divieto di discriminazione retributiva, divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera, divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali, divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici, divieti 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.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazione 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 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 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 Comune di Golfo Aranci:

Con determinazione della Segretaria Comunale n. 07/26 del 08.09.2021 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

Il Piano triennale di azioni positive 2023 - 2025 del Comune di Golfo Aranci, in continuità con il precedente piano, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e 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 le 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 dei cittadini. L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo alla sua attenzione.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni Positive del Comune di Golfo Aranci sono quelli indicati nell'art. 2 del presente documento.

Art. 1

Prima di procedere con un'analisi di maggior dettaglio del piano delle azioni degli obiettivi previsti per le diverse annualità, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata alla data del 31.12.2022 dei dipendenti del Comune di Golfo Aranci che conta 30 unità in servizio tra tempo indeterminato e tempo determinato, di cui 21 donne e 17 uomini. Tale composizione risulta equilibrata.

Le figure professionali dell'Ente sono suddivise come meglio specificato nella seguente tabella:

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Tempo determinato		1	2					1		
Tempo indeterminato			6	7	1	2	3	6	7	2
Totale personale		1	8	7	1	2	3	7	7	2
% sul personale complessivo		2,63	21,05	18,42	2,63	5,26	7,89	18,42	18,42	5,26

di cui:

Lavoratori con funzioni di responsabilità: dipendenti nominati responsabili di servizio cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000:

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Responsabile di Servizio	4	80%	1	20%	5	100%
Totale personale	18		20			
% sul personale complessivo		47,36%		52,63%	38	100,00%

composizione di genere delle commissioni di concorso

Il Comune di Golfo Aranci ha rispettato la previsione di cui all'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 riservando alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso. Ogni atto di nomina delle menzionate Commissioni è stato trasmesso alla Consigliera Regionale di Parità, in ossequio alla disposizione prevista dall'art. 57, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Selez. Copertura tempo det e part time 1 posto Istrutt Dirett Tecnico cat D, art 110	1		1		2		

Pubbl. concorso copertura tempo pieno e indet. N.1 Agente Pol. Locale	2		2		4		U
Pubbl. concorso copertura tempo pieno e indet. N.1 assistente sociale cat D			2		2		D
Pubbl. Concorso copertura tempo pieno e indet. N.1 istruttore contabile cat. C			1		1		
Mobilità volontaria esterna per copertura n.1 Agente Polizia Locale, tempo pieno	2				2		U
Procedura comparativa riservata personale di ruolo per copertura di n.1 posto di Istruttore Amministrativo cat. c	1				1		
Procedura comparativa riservata personale di ruolo per copertura di n.1 posto Istruttore Dirett. Amm. Cont. Cat D	1				1		
Totale personale	7		6		13	100,00%	
% sul personale		18,42%		15,78%		34,20%	

R.S.U.: n. 2 di cui 2 **donne**

Composizione CUG : (nominato con determinazione n. 07/26 del 08.09.2021)

- PRESIDENTE: **Fabio Fais** – segretario comunale – membro effettivo
- PRESIDENTE: **Cosseddu Antonietta** - membro supplente –
- COMPONENTE: **Pes Chiara** - membro effettivo –
- COMPONENTE: **Padre Gisella** - membro supplente –
- COMPONENTE: **Muzzu Anna Rita** - membro effettivo –
- COMPONENTE: **Bertoletti Simone** - membro effettivo –
- COMPONENTE: **Bertuccelli Simone** - membro effettivo –
- COMPONENTE: **Pileri Antonella** - membro effettivo –

Segretario Comunale: n. 1 **uomo** (in Convenzione)

Dall'analisi della situazione attuale del personale dipendente si evince un sostanziale equilibrio di genere nella composizione delle categorie delle lavoratrici/ori.

La differenza di genere, con una netta prevalenza del genere maschile, è invece marcata tra gli amministratori di cui:

Sindaco: **uomo**

Consiglio Comunale:
Giunta Comunale:

n. 3 **donne** - n. 9 **uomini**
n. 1 **donna** – n. 4 **uomini**

Art. 2

Nel corso del triennio 2023 – 2025 il Comune di Golfo Aranci intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti 3 obiettivi generali:

obiettivo 1: Sportello di Ascolto dipendenti comunali.

obiettivo 2: Promuovere cultura pari opportunità e benessere organizzativo

obiettivo 3: Lotta al disagio ed alle discriminazioni

obiettivo 4 : Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale

n. azione 1	
titolo	Monitoraggio pari opportunità
destinatari	Tutti i dipendenti
obiettivo	Compilazione relazione di cui alla direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE
Descrizione dell’azione	Compilazione questionario al fine di ottenere una banca dati, in materia di parità di genere, da utilizzare come base per possibili interventi (in ipotesi di disparità di genere)
Attori	CUG
Tempi	2023 – 2025
n. azione 2	
titolo	Promuovere cultura pari opportunità e benessere organizzativo
destinatari	Tutti i dipendenti
obiettivo	Diffusione cultura pari opportunità
Descrizione dell’azione	Istituzione spazio dedicato alle Pari Opportunità nel sito istituzionale dell’Ente con pubblicazione/diffusione Piano Azioni Positive e link utili
Attori	CUG
Tempi	2023 – 2024
Finanziamenti	In economia
n. azione 3	
titolo	Lotta al disagio ed alle discriminazioni
destinatari	Dipendenti e cittadini
obiettivo	Promuovere cultura pari opportunità
Descrizione dell’azione	Pubblicazione di locandine ed avvisi contro la violenza sulle donne, in occasione della Giornata Mondiale contro la violenza (25 novembre).
Attori	CUG
Tempi	2023 – 2024
n. azione 4	
titolo	Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale
destinatari	Candidati bandi pubblici concorso
obiettivo	Promuovere cultura pari opportunità nell’accesso al Pubblico Impiego
Descrizione dell’azione	Garantire nei bandi di selezione per l’assunzione di personale la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne. Non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne

Attori	Ufficio Personale
Tempi	2023 – 2025

Art. 3

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Golfo Aranci attiverà un percorso di valutazione, sulla base delle risorse disponibili, sotto la responsabilità del Responsabile di Servizio del Personale che, a fasi programmate, informerà ciclicamente il CUG.

Art. 4

Il presente Piano ha durata triennale, dal 01.01.2023 al 31.12.2025 e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno accolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.