



COMUNE DI CAPOTERRA

Città Metropolitana di Cagliari

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020 – 2022 Aggiornamento del Piano 2022

PREMESSA

L'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" rubricato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" prevede:

Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7 comma 1, e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono i piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

L'attuazione di azioni positive è oggetto di varie norme che ne definiscono gli scopi, i soggetti coinvolti e gli strumenti attuativi:

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"
- D. Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"
- Legge n. 53 del 8 marzo 2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"
- D. Lgs. 196 del 23 maggio 2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art.47, comma 1 della legge 17 maggio 1999, n. 144"
- D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ai

sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246"

- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio Europeo "riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"
- 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. 106 del 3 agosto 2009 "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
- 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"
- D. Lgs. 165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia"
- Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 18 aprile 2012 "Istituzione del Gruppo di monitoraggio e supporto alla sperimentazione dei Comitati Unici di Garanzia"

Su questa base il Settore Personale ha predisposto la presente proposta di Aggiornamento del Piano di Azioni Positive per l'anno 2022.

Con esso prosegue il lavoro svolto nell'ambito delle azioni di promozione e sviluppo delle pari opportunità, della lotta contro le discriminazioni, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, da ultimo approvate con Deliberazione della Giunta Comunale n. 205 del 04/12 /2019 (Piano Azioni Positive triennio 2020-2022).

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro anche attraverso l'attività del CUG.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, tengono conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

CONTESTO

Il Comune di Capoterra, si è impegnato nell'attuazione e valorizzazione di interventi a favore dei propri dipendenti inerenti le pari opportunità e le politiche di conciliazione famiglia e lavoro al fine di promuovere e sostenere il benessere familiare, offrendo ai propri dipendenti una diversa

modalità di prestazione del lavoro a salvaguardia di un efficace il sistema di relazioni personali e collettive ed espressive attraverso la flessibilità dell'orario di ingresso ed uscita, garantendo lo smart working e il part time a chi ne fa richiesta, favorendo l'accudimento di familiari in stato di disabilità in applicazione di tutte le garanzie previste dal CCNL.

Inoltre, al fine di valorizzare le loro legittime aspettative lavorative si è investito in termini di formazione e informazione e crescita professionale, anche attraverso la mobilità interna, in modo da garantire un'adeguata crescita professionale. A inizio Consiliatura 2021/2026 è stato approvato un nuovo Regolamento per il funzionamento della Commissione Pari Opportunità che si allega al presente Piano. Ad oggi la Commissione non è ancora operativa in quanto non nominata.

PERSONALE DI RUOLO PER SETTORI AL 31-12-2021

SETTORE TECNICO 1 E 2: LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE – SERVIZI TECNO- MANUTENTIVI - PROTEZIONE CIVILE E GESTIONE AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI-

| CAT. | COMPLESSIVI | UOMINI | DONNE |
|---|-------------|-----------|----------|
| D1(ISTRUTTORE DIR. TECNICO RESPONSABILE DI SETTORE) | 1 | 1 | - |
| D1(ISTRUTTORE DIR. TECNICO) | 3 | 2 | 1 |
| C1 (ISTRUTTORE TECNICO) | 4 | 3 | 1 |
| C1 (ISTRUTT.AMM.VO) | 4 | 2 | 2 |
| B1(ESECUTORI TECNICI) | 7 | 7 | - |
| B1(ESECUTORE AMM.VO) | 2 | 1 | 1 |
| B3 (MOC) | 1 | 1 | - |
| <i>Totali</i> | <i>22</i> | <i>17</i> | <i>5</i> |

SETTORE TECNICO 3 - URBANISTICA- EDILIZIA PRIVATA E SUAP

| CAT. | COMPLESSIVI | UOMINI | DONNE |
|---------------------------------------|-------------|----------|----------|
| D3(INGEGNERE RESPONSABILE DI SETTORE) | 1 | 1 | - |
| D3(INGEGNERE) | 1 | | 1 |
| D1(ISTRUTTORE DIR. TECNICO) | 1 | - | 1 |
| C1(ISTRUTTORE TECNICO/AMMINISTRATIVO) | 8 | 4 | 4 |
| B1(ESECUTORE AMM.VO) | 2 | 2 | |
| <i>Totali</i> | <i>13</i> | <i>7</i> | <i>6</i> |

SETTORE 4 - POLIZIA MUNICIPALE

| CAT. | COMPLESSIVI | UOMINI | DONNE |
|--|-------------|----------|----------|
| D1 (RESPONSABILE DI SETTORE) | 1 | 1 | - |
| D1 (ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA) | 1 | | 1 |
| C1(VIGILI URBANI) | 11 | 5 | 6 |
| <i>Totali</i> | <i>13</i> | <i>6</i> | <i>7</i> |

SETTORE 5 - AFFARI GENERALI – SEGRETERIA- ORGANI ISTITUZIONALI-URP-INFORMATIZZAZIONE
ARCHIVIO- PUBBLICA ISTRUZIONE

| CAT. | COMPLESSIVI | UOMINI | DONNE |
|--|-------------|----------|----------|
| D1(RESPONSABILE DI SETTORE) | 1 | - | 1 |
| D1 (ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO) | 1 | | 1 |
| C1 (ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO) | 11 | 5 | 6 |
| B3 (COLLABORATORE AMMINISTRATIVO) | 1 | 1 | - |
| B1 (ESECUTORE AMMINISTRATIVO) | 4 | 3 | 1 |
| <i>Totali</i> | <i>18</i> | <i>9</i> | <i>9</i> |

SETTORE 6 - SERVIZI SOCIALI

| CAT. | COMPLESSIVI | UOMINI | DONNE |
|--------------------------------|-------------|----------|-----------|
| D3(RESPONSABILE DI SETTORE) | 1 | - | 1 |
| D1(ASSISTENTE SOCIALE) | 5 | - | 5 |
| D1 (PSICOLOGA) | 1 | | 1 |
| C1 (ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO) | 3 | - | 3 |
| <i>Totali</i> | <i>10</i> | <i>0</i> | <i>10</i> |

SETTORE 7 - PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA-TRIBUTI-PROVVEDITORATO-ECONOMATO

| CAT. | COMPLESSIVI | UOMINI | DONNE |
|--|-------------|----------|-----------|
| D1(RESPONSABILE DI SETTORE) | 1 | | 1 |
| D1(ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE) | 2 | 1 | 1 |
| D1 (ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO) | - | - | - |
| C1 (ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE) | 9 | 1 | 8 |
| B3 (COLLABORATORE AMM.VO) | 1 | 1 | - |
| B1 (ESECUTORE AMM.VO) | 0 | 0 | - |
| <i>Totali</i> | <i>13</i> | <i>3</i> | <i>10</i> |

SETTORE 8 - SERVIZI DEMOGRAFICI-ELETTORATO-STATISTICA-ATTIVITA' PRODUTTIVE-CULTURA-SPORT

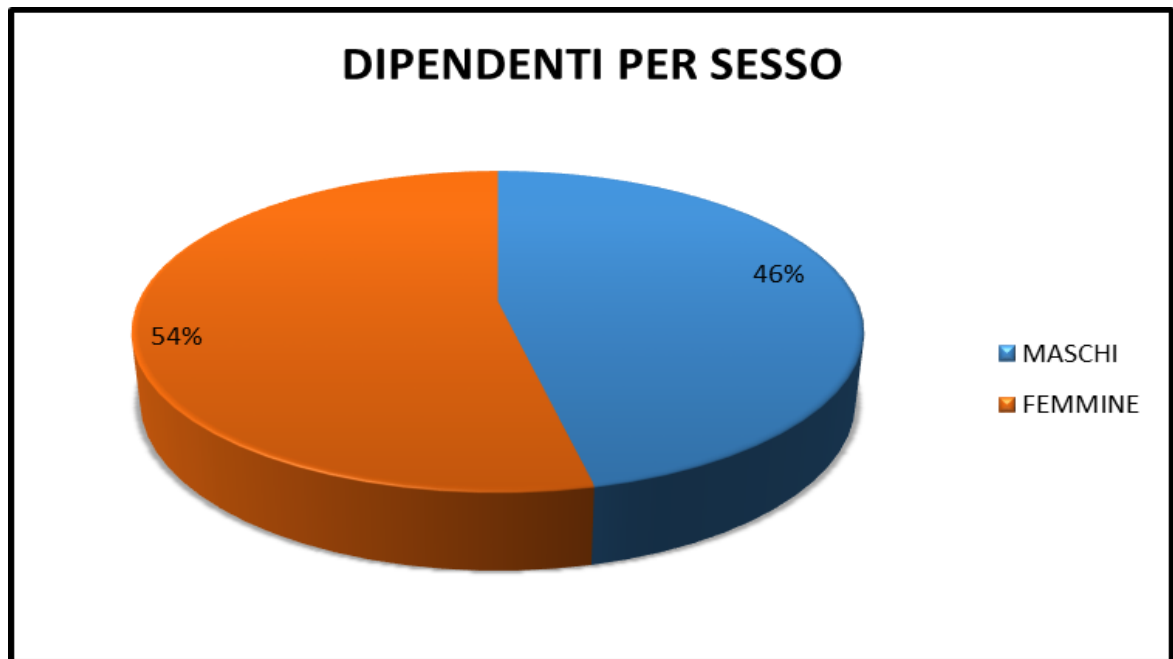
| CAT. | COMPLESSIVI | UOMINI | DONNE |
|--------------------------------|-------------|----------|----------|
| C (RESPONSABILE DI SETTORE) | 1 | - | 1 |
| C (ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO) | 2 | 2 | |
| B1 (ESECUTORE AMM.VO) | 1 | 1 | |
| <i>Totali</i> | <i>4</i> | <i>3</i> | <i>1</i> |

SETTORE 9 - AFFARI LEGALI

| CAT. | COMPLESSIVI | UOMINI | DONNE |
|---------------------------|-------------|--------|-------|
| D3 (AVVOCATO) | 1 | 1 | - |
| D1 (ISTRUTTORE DIRETTIVO) | 1 | | 1 |
| <i>Totali</i> | 2 | 1 | 1 |

SETTORE 10 - AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE, RELAZIONI SINDACALI

| CAT. | COMPLESSIVI | UOMINI | DONNE |
|--------------------------------|-------------|-----------|-----------|
| D3(RESPONSABILE DI SETTORE) | 1 | - | 1 |
| D1(ISTRUTTORE DIRETTIVO) | 1 | - | 1 |
| C1 (ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO) | 2 | - | 2 |
| | 4 | 0 | 4 |
| TOTALE | 99 | 46 | 53 |

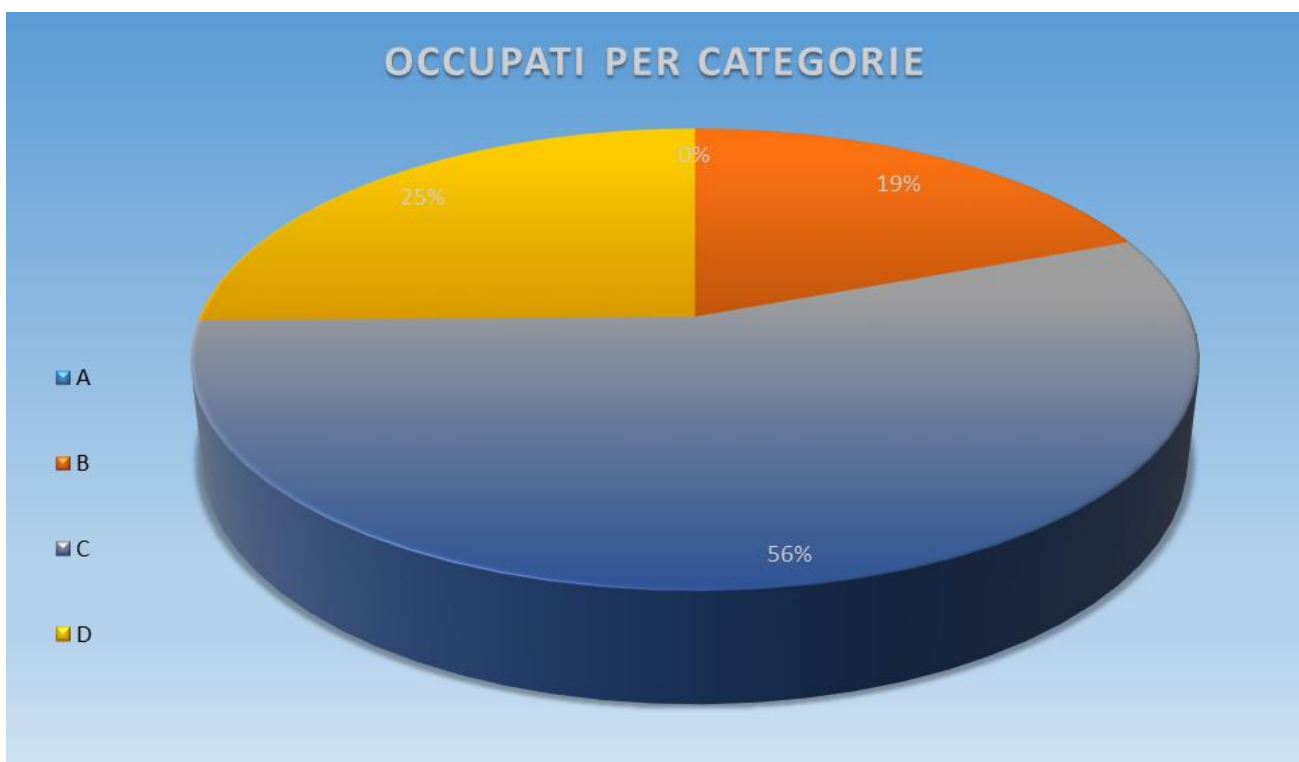


Al 31/12/2021 risultano in servizio 99 dipendenti di cui 53 donne e 46 uomini, 9 posizioni apicali di cui 5 donne e 4 uomini.

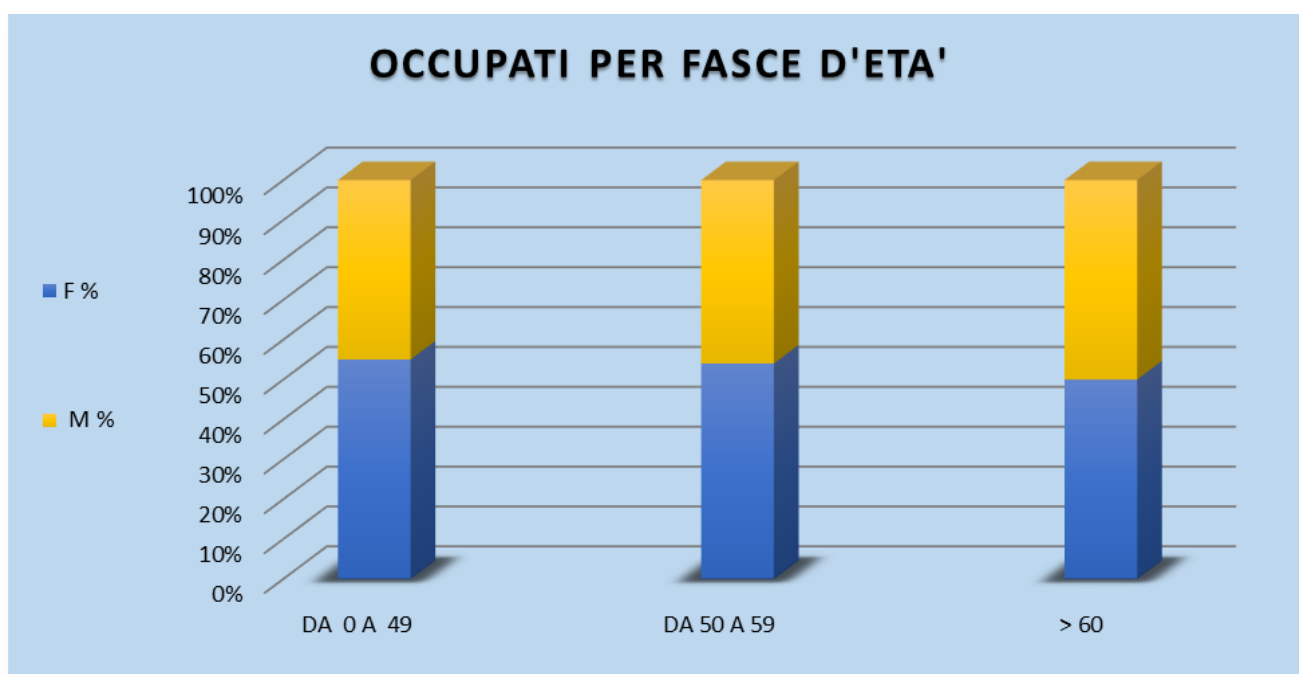
Tra i dipendenti di questa Amministrazione prevale la presenza femminile, infatti il **54% sono donne**.

Nelle retribuzioni **non** esistono differenze per genere in quanto si applica a tutti il CCNL che non prevede distinzioni di genere; le indennità di posizione organizzativa sono pesate dal NIV per Settore di appartenenza senza distinzione di genere.

| OCCUPATI PER CATEGORIE | | | | | | |
|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|----|-----------|----|
| CATEGORIE | N. | % SUL TOTALE DIPENDENTI | F | % | M | % |
| A | 0 | | | | | |
| B | 19 | 19 | 2 | 11 | 17 | 89 |
| C | 55 | 56 | 33 | 60 | 22 | 40 |
| D | 25 | 25 | 18 | 72 | 7 | 89 |
| TOTALE DIPENDENTI | 99 | | 53 | | 46 | |



| OCCUPATI PER FASCE D'ETA' | | | | | | |
|---------------------------|-----------|----------------------------|-----------|----|-----------|----|
| FASCE DI ETA' | N. | % SUL TOTALE DIPENDENTI | F | % | M | % |
| DA 0 A 49 | 38 | 39 | 21 | 55 | 17 | 45 |
| DA 50 A 59 | 37 | 37 | 20 | 54 | 17 | 46 |
| > 60 | 24 | 24 | 12 | 50 | 12 | 50 |
| TOTALE DIPENDENTI | 99 | 100 | 53 | | 46 | |



OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmati citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

Descrizione Intervento: **AREA DELLA FORMAZIONE**

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Risultato Azione positiva 1 : negli esercizi 2020/2021 è stata data priorità ai corsi di formazione in house ed ai webinar da casa per i dipendenti in smart working.

Risultato Azione positiva 2: Nel corso del 2021 settimanalmente si sono svolte riunioni di Settore e dei Responsabili per individuare i percorsi formativi da intraprendere.

Descrizione intervento: **AREA DELLA CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO**

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al part-time.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Risultato Azioni positive 1,2,3: Nel 2021 si sono portate a regime le flessibilità dell'orario di lavoro per tutti i dipendenti ed agevolato le particolari esigenze familiari e personali dei dipendenti che ne hanno fatto richiesta.

Descrizione Intervento: **AREA DELLA COMUNICAZIONE**

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito istituzionale dell'Ente.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, C.E.D. e Ufficio Relazioni con il Pubblico, Segretario Generale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore, a tutti i cittadini.

Risultato Azioni positive 1 e 2: Nel corso del 2021, attraverso le azioni svolte anche dalla Commissione pari opportunità, sono stati programmati incontri di sensibilizzazione sulle problematiche di genere tra i dipendenti e i cittadini. Nelle scuole cittadine sono stati avviati dei laboratori che, attraverso lo strumento della fotografia, hanno elaborato tematiche contro la violenza sulle donne e gli stereotipi di genere.

Descrizione Intervento: **AREA DELLE RISORSE UMANE**

Obiettivo: Favorire la conoscenza, lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane presenti nell'Ente.

Finalità strategica: Indagine sul personale.

Azione positiva 1: Aggiornamento della rilevazione dei dati sul personale dipendente in ruolo.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale

COSTI :

Le attività del piano sono riconducibili a funzioni istituzionali dell'Ente, svolte dal personale nell'orario ordinario d'ufficio che non richiedono oneri aggiuntivi , le attività istituzionali svolte al di fuori dell'orario d'ufficio o quelle extraistituzionali che si rendessero necessarie saranno finanziate con finanziamenti da parte di enti pubblici o privati .

Le risorse finanziarie impiegate nel 2021 per favorire le pari opportunità sono state pari a Euro 2.000,00 ; nel Bilancio di previsione 2021 sono stati stanziati Euro 8.000,00 per favorire le pari opportunità e la sensibilizzazione sulla violenza contro le donne e le diversità di genere.