

COMUNU DE ABAS
Provintzia de Aristanis



COMUNE DI ALES
Provincia di Oristano

<http://www.comune.ales.or.it/> protocollo.ales@legalmail.it

PIANO delle AZIONI POSITIVE
2022/2024. Aggiornamento annuale

Approvato con la deliberazione della G.C. n.15 del 11/04/2022

INDICE

PREMESSA	pag. 3
SEZIONE 1 . DATI sul personale e retribuzioni	pag. 4
SEZIONE 2 . Azioni realizzate e risultati raggiunti	pag. 10
SEZIONE 3 .Azioni da realizzare	pag.11
CONSIDERAZIONI Finali	pag. 13

PREMESSA

Il Comune di Ales, ente di piccole dimensioni, conta n. 1358 abitanti con n. 11 unità in organico. Al 31.12.2021 risultano in servizio **n. 10 unità**. Sempre al 31.12.2021 prestano servizio a tempo determinato **n. 2 unità** di cui n. 1 unità appartenente al cantiere ex art. 29 comma 35 della L.R. n. 5/2015 e n. 1 unità assunta ai sensi dell'art. 110 del TUEL, responsabile p.o.

L'ente si appresta ad aggiornare il piano per le azioni, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e della direttiva n. 2/2019 emanata da- Presidenza del Consiglio dei Ministri-Il Ministro per la P.A. e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità –

In continuità con il P.A.P. triennio 2021/2023 approvato con la deliberazione G.C. n. 2/2021 si conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.

Nel corso del triennio si attuerà un monitoraggio costante delle azioni positive proposte; Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Il Piano stabilisce le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o 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. Permetterà a questo Ente di agevolare i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, senza particolare disagio, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Il piano ha durata triennale, la direttiva n. 2/2019 sopraccitata impone l'aggiornamento annuale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dagli organismi di settore, affinché lo si possa rendere effettivamente efficace e dinamico.

Dello stato di attuazione del Piano o della mancata adozione deve essere edotto il Nucleo di Valutazione, in quanto rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale dei dipendenti.

In ragione del collegamento con il ciclo delle performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato, per l'appunto, entro il 31 gennaio di ogni anno.(Direttiva n. 2/2019)

La mancata adozione comporta quale sanzione il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Nell'ottica della semplificazione dell'attività amministrativa per l'elaborazione del PAP periodo 2022/2023/2024- aggiornamento annuale, ci si è avvalsi del format allegato 1) della direttiva n. 2/2019 sopraccitata.

NORMATIVA (Principale normativa di riferimento)

- L. R. 13.06.1989 n. 39
- D. Lgs. 30.03.2001 n. 165, art. 6
- D. Lgs N. 198/2006
- D. Lgs 165/2001 art. 57

--Direttiva n. 2/2019 emanata da- Presidenza del Consiglio dei Ministri-Il Ministro per la P.A. e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità –

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

ANALISI DEL CONTESTO al 31.12.2021

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
Cat. A								1		
Cat. B	1				1					
Cat. C				2			1	3		
Cat. D			1			1			1	
Totale personale	1			2	1	1	1	4	1	
% sul personale complessivo	8,33%		8,33%	16,67%	8,33%	8,33%	8,33%	33,34%	8,33%	

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	1		1	2	1	5		1	1	4	1		7	100%
Part Time >50%														
Part Time <50%														
Totale	1			2	1	5		1	1	4	1		7	100%

contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Fattispecie non presente

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						100,00%
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	8,33%	1	8,33%	2	16,66%
Diploma di scuola superiore	3	25%	2	16,67%	5	41,67%
Laurea						
Laurea magistrale	1	8,33%	4	33,34%	5	41,67%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	5		7		12	
% sul personale complessivo		41,66%		58,34%		100%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Cat.B esecutore	2		1		D
Cat.C agente polizia	1		2		D
Cat.C istruttore	1		2		U
Cat.D assistente	1		2		U

Totale	5	41,67%	7	58,33%	12
---------------	----------	---------------	----------	---------------	-----------

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che ha usufruito del lavoro agile				1										
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale				1										
Totale %				8,33%										

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE. Fattispecie non sussiste

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti						

Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale						

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (ANTICORRUZIONE)			1	1		2	16,66%				1		1	8,33%
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

Azioni realizzate e risultati raggiunti - Piano di Azioni Positive triennio 2021/2023

1. Obiettivo 1 = Costituire il CUG in forma associata tramite l'Unione di Comuni Alta Marmilla cui questo Ente ha aderito in data 27.06.2007 (Deliberazione G.C. n. 23/2007)

Azione: Opportuna sensibilizzazione attraverso i rappresentanti istituzionali di questo ente in seno

all'Assemblea dell'Unione, con gli strumenti loro assegnati dalla legge e dai regolamenti della stessa Unione.

Esito: Negativo. Nel corso dell'anno 2021 l'azione non è stata attuata anche a causa dell'emergenza sanitaria da COVID 19.

2. Obiettivo 2 = Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Azione : Informare le dipendenti e i dipendenti sull'opportunità programmata.

Esito: Non è pervenuta nessuna richiesta

3. Obiettivo 3 – Informazione e sensibilizzazione contro le violenze di genere

Azione : Costante aggiornamento della sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità

Esito: non sono pervenuti reclami , osservazioni, suggerimenti da parte degli utenti al 31.12.2021

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Iniziativa n. 1 Costituzione CUG gestione in forma associata o in forma singola

La costituzione del CUG – servizio in gestione singola - era previsto nel PAP dei precedenti anni. Per ultimo nel P.A.P. triennio 2021/2023 approvato con la deliberazione della G.C. n. 2/2020. L'iniziativa non è stata attuata anche a causa dell'emergenza sanitaria da covid 19.

Obiettivo: Costituire il CUG in forma associata tramite l'unione di Comuni Alta Marmilla cui questo ente ha, a suo tempo, aderito.

Azioni: Opportuna sensibilizzazione attraverso i rappresentanti istituzionali di questo ente in seno all'Assemblea dell'Unione, con gli strumenti loro assegnati dalla legge e dai regolamenti della stessa Unione.

Attori Coinvolti: Ufficio del Sindaco coadiuvato dall'Ufficio amministrativo.

Misurazione: 31.12.2022 sottoscrizione convenzione per la gestione in forma associata del servizio

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: Bilancio periodo 2022/2024 – Spesa da quantificare in sede di approvazione della convenzione per la gestione in forma associata del servizio.

Iniziativa n. 2 Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro

Obiettivo: In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati, nel rispetto del CCNL di comparto

Azioni: Informare le dipendenti e i dipendenti sull'opportunità programmata.

Attori Coinvolti: Ufficio segreteria/Responsabili di p.o.

Misurazione: n. richieste pervenute /n. richieste accolte

Periodo: Triennio 2022-2024

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: nessuna spesa

Iniziativa n. 3 Facilitare l'utilizzo del lavoro agile, per alcuni giorni alla settimana, in particolare in presenza di figli minori e per le attività che verranno individuate dalla Amministrazione come eseguibili da remoto

Obiettivo: garantire che i dipendenti che svolgeranno la propria attività in smart working, secondo le modalità e le indicazioni organizzative previste, non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera e della formazione;

Azioni: Informare le dipendenti e i dipendenti sull'opportunità programmata.

Attori Coinvolti: Ufficio segreteria/Responsabili di p.o.

Misurazione: n. richieste pervenute /n. richieste accolte

Periodo: Triennio 2022-2024

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: da quantificare in base al n. dipendenti coinvolti.

Iniziativa n. 4 Informazione e sensibilizzazione contro le violenze di genere

Azione : Costante aggiornamento della sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità

Attori Coinvolti: Ufficio amministrativo-servizi sociali

Misurazione : Reclami , osservazioni, suggerimenti da parte degli utenti al 31.12.2022

Beneficiari : tutti gli utenti

Spesa: nessuna spesa

CONSIDERAZIONI FINALI

--- Il presente piano non deve essere visto come un atto statico, immutabile e astratto rispetto alla realtà della struttura. Al contrario il piano va considerato come qualcosa di vivo, funzionale alla amministrazione e alla struttura. Si tratta di un atto concreto, dinamico, in continua evoluzione, che si deve modificare e adattare alla esigenze della collettività e dei singoli.

In qualsiasi momento il piano potrà essere aggiornato e modificato secondo nuove esigenze non previste in sede di prima approvazione, esigenze che potranno anche scaturire dagli incontri, dai percorsi formativi e dalle periodiche valutazioni e report.

--- Il lavoro e lo studio per la realizzazione e la valutazione del presente piano sarà svolto dai responsabili di ciascuna posizione organizzativa

--- Attualmente il Comune non dispone di finanziamenti specifici. Il presente piano sarà attuato seguendo i principi di generale risparmio della finanza pubblica. Si utilizzerà il personale interno e le risorse ordinarie di bilancio.

--- l'amministrazione comunale si propone di chiedere specifici contributi da parte di altri Enti (Regione, Provincia, ecc...), per finanziare ulteriori iniziative sulle pari opportunità. In particolare, come già detto in precedenza, si attiveranno dei percorsi formativi (corsi o seminari) tenuti da esperti esterni.
