



Comune di PORTO TORRES

Provincia di Sassari

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

TRIENNIO 2025/2027

(ART. 48, comma 1, D. LGS. 11/04/2006 n. 198)

Redatto dal C.U.G. del Comune di Porto Torres
Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ... del

Indice generale

. SEZIONE I INQUADRAMENTO GENERALE.....	3
. Il quadro normativo e strategico di riferimento.....	3
. Sintesi del quadro normativo di riferimento nazionale.....	4
. Principali definizioni utili.....	5
. SEZIONE II L'APPROCCIO METODOLOGICO.....	8
. SEZIONE III ANALISI DI CONTESTO.....	9
. Situazioni accertate di forme di discriminazione grave (mobbing, bossing, molestie, stalking,...).	9
. Attuale assetto organizzativo.....	10
. La formazione del personale.....	15
. SEZIONE IV OBIETTIVI ED AZIONI.....	16
. Obiettivi e azioni correlate.....	16
. Risorse dedicate all'attuazione del Piano.....	19
. Durata del Piano, pubblicità e trasparenza.....	20

SEZIONE I INQUADRAMENTO GENERALE

Il quadro normativo e strategico di riferimento

La parità di genere e le pari opportunità a livello lavorativo tra uomini e donne rappresentano obiettivi strategici definiti a più livelli (internazionale, comunitario, nazionale e locale).

Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta, infatti, uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 che gli Stati dell'ONU si sono impegnati a raggiungere.

A livello comunitario, l'art. 19 TFUE sancisce la competenza dell'UE a "combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale". È introdotta, inoltre, la cd. clausola orizzontale di non discriminazione (art. 10 TFUE): "Nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione Europea mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale". Serve ad integrare la lotta contro le discriminazioni in tutte le politiche e le azioni dell'UE (cd. obbligo di mainstreaming).

L'art. 6, par. 1, TFUE ha attribuito alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea lo stesso valore giuridico dei Trattati, rendendola così fonte di diritto primario: «L'Unione riconosce i diritti, le libertà e i principi sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea del 7 dicembre 2000 ...che ha lo stesso valore giuridico dei Trattati».

L'UE, inoltre, nell'ambito della Strategia per la parità di genere 2020/2025 (GES-Gender Equality Strategy), ha definito un Piano di obiettivi affinché donne e uomini abbiano pari opportunità di realizzazione e possano equamente partecipare alla società: obiettivi che mirano tra l'altro a creare ambienti di lavoro paritari di genere e, quindi, a rimuovere le cause delle disparità ancora esistenti a livello lavorativo tra uomini e donne.

In stretta correlazione, l'Italia si è impegnata nella definizione della Strategia Nazionale (articolata in 5 priorità: Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere) per promuovere le Pari Opportunità e la Parità di Genere. La Strategia nazionale si inserisce nel solco tracciato dalla Strategia UE *ed è basata su una visione di lungo termine e può rappresentare lo schema di valori, la direzione delle politiche e il punto di arrivo in termini di parità di genere.*

Al fine di perseguire gli obiettivi fissati dalla Strategia Nazionale e in attuazione dell'art. 5 del DL n.36/2022 sono state emanate, il 06/10/2022, dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari

opportunità le Linee Guida “PARITÀ DI GENERE NELL’ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI”.

Sintesi del quadro normativo di riferimento nazionale

A livello nazionale, con il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021) ha introdotto alcune novità in materia; in particolare::

- all’art. 1 comma 12 ha disposto che le commissioni esaminatrici delle procedure di selezione e reclutamento sono composte nel rispetto della parità di genere;
- all’art. 1 comma 8 ha disposto che le amministrazioni debbano assicurare la parità di genere quando invitano i candidati ai colloqui selettivi nell’attribuzione di incarichi a esperti e professionisti ai fini dell’attuazione dei progetti del PNRR;
- all’art. 6, nell’introdurre il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), precisa che il predetto un documento unico di programmazione e *governance*, consenta l’accorpamento, tra gli altri, dei piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell’anticorruzione nelle politiche di sviluppo delle risorse umane, rispetto a tutte le leve di gestione, con particolare riguardo a procedure selettive, carriere e formazione.

La legge 7 aprile 2022, n. 32, di delega al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia”, cd *Family Act*, intende perseguire obiettivi volti al potenziamento delle misure dirette a sostenere la genitorialità e contrastare la denatalità, la conciliazione dei tempi vita-lavoro di entrambi i genitori, il sostegno al lavoro femminile e l’agevolazione, per i giovani, nel raggiungimento dell’autonomia finanziaria.

Il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 (conv. con modificazioni dalla legge n. 79/2022), prevede l'adozione da parte delle amministrazioni di misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, sulla base di specifiche linee guida adottate dal Dipartimento della funzione pubblica.

Il Decreto legislativo n. 105 del 30 giugno 2022 (di attuazione della direttiva UE 2019/1158), reca disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. In particolare:

- l'art. 1 comma 2 dispone che i congedi, i permessi e gli altri istituti oggetto del citato decreto, salvo che non sia diversamente specificato, sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Principali definizioni utili

Si riportano alcune definizioni estrapolate dalle linee guida del DFP e dal **Corso online FomaMentis**, utili per una più compiuta lettura del Piano.

Azioni positive: sono delle misure adottate dall'Amministrazione che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Presentano le seguenti caratteristiche: A) specialità: in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione (sia diretta, sia indiretta). B) Temporaneità: in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. C) preferenzialità: in quanto misure idonee 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.

Bias di genere: Idee preconcepite per cui a femmine e maschi sono assegnati arbitrariamente caratteristiche e ruoli determinati e limitati dal loro genere.

Conciliazione tra vita professionale e vita familiare: Introduzione di sistemi volti a facilitare lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione di lavoro per agevolare la conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare per le donne e gli uomini (es. congedi parentali, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani).

Discriminazione di genere: Disparità o trattamento svantaggioso a carico di un individuo o di un gruppo di individui basata sul genere. La discriminazione di genere è, di fatto, relativa al diverso modo di trattare con le persone solo perché sono maschi o femmine, piuttosto che sulla base delle loro capacità fisiche, intellettuali. La discriminazione di genere, sebbene sia generalmente riferita alle donne, viene sperimentata anche da uomini.

Discriminazione diretta: Si realizza quando una persona, per via di una sua caratteristica, riceve un trattamento sfavorevole rispetto ad un'altra persona.

Discriminazione indiretta: Ricorre quando una disposizione, un criterio o una procedura sono apparentemente neutri, ma di fatto sfavoriscono un determinato gruppo di persone

Disparità di genere: Ha a che vedere con situazioni di natura legale, sociale e culturale nelle quali il sesso e/o genere determinano diritti e dignità diversi per donne e uomini, che si riflettono nel loro accesso ineguale o nel godimento dei diritti, nonché nell'assunzione di ruoli sociali e culturali stereotipati.

Empowerment: Processo volto al riconoscimento della presenza e del ruolo femminile attraverso l'attribuzione di potere e responsabilità alle donne nell'ambito delle sfere decisionali della vita sociale, politica ed economica.

Gender balance: Equilibrio di genere. Partecipazione paritaria di donne e uomini in tutti gli ambiti di vita, soprattutto lavorativi. Ciò significa creare opportunità e situazioni in cui sussiste tra uomini e donne, ad esempio, un equilibrio all'interno di comitati e organi decisionali. Spesso il concetto di gender balance è legato al mondo del lavoro: dal *gender pay gap* (che continua a essere significativo in molti Paesi) alla necessità che donne e uomini rivestano in eguale misura l'intero *range* di posizioni sia all'interno della società sia delle organizzazioni.

Mobbing: Violenza psicologica e vessazioni sul luogo di lavoro attraverso attacchi sistematici, abusi, oltraggi e soprusi esercitati da superiori gerarchici o colleghi contro un/una lavoratore/lavoratrice isolato/a. Si tratta di una condotta sistematica e protratta nel tempo in cui il lavoratore subisce diverse forme di prevaricazione.

Mobbing verticale: ad opera di un superiore gerarchico.

Mobbing orizzontale: ad opera di un collega o di un pari grado.

Bossing: si tratta di una variante del mobbing e consiste nel mettere in atto una precisa strategia messa in atto da un superiore, allo scopo di estromettere il lavoratore dal contesto lavorativo.

Stalking: si tratta di un insieme di condotte vessatorie, sotto forma di minaccia, molestie o atti lesivi continuati. Il protrarsi di questi comportamenti induce nella persona che le subisce un disagio fisico e psichico, unito ad un timore che si trasforma in vera e propria paura per la propria incolumità o per quella di una persona cara.

Molestia sessuale: si tratta di un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale. Può avere lo scopo di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Molestia di genere: si tratta di un comportamento indesiderato che ha lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio e degradante in base a sesso, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica.

Pari opportunità: tra donne e uomini: Principio generale i cui aspetti essenziali sono il divieto di discriminazione in base al genere e la parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, con applicazione in tutti i campi, soprattutto nella vita economica, sociale, culturale e familiare.

Uguaglianza di genere: Equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia in una parità di trattamento sia in un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità.

Violenza di genere: violenza diretta contro una persona a causa del suo genere, della sua identità o espressione di genere, o che colpisce in misura sproporzionata persone di un particolare genere, non esclusivamente tra uomini e donne.

SEZIONE II L'APPROCCIO METODOLOGICO

Lo studio effettuato sulla situazione dell'ente negli ultimi anni consente di rilevare che manca sostanzialmente un contesto di legittimazione rispetto al potenziale rischio che si possano verificare comportamenti discriminatori o che possano ledere le pari opportunità.

In generale, si ritiene opportuno, in un'ottica preventiva, propositiva e propulsiva, adottare delle misure condivise con il Comitato Unico di Garanzia fondamentali per la rimozione di ogni forma di discriminazione o di lesione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Il PAP è riferito ad un arco temporale triennale, in linea con la programmazione del fabbisogno del personale dell'ente ed in stretta correlazione con il Piano delle performance ed il programma triennale di prevenzione della corruzione. Stante il carattere dinamico del Piano, tenuto conto delle indicazioni fornite del CUG, l'ente provvederà ad aggiornare il Piano, di norma con periodicità annuale.

Il presente Piano ha come riferimento l'ultimo aggiornamento al PAP, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 13.02.2024, **rispetto al quale si confermano gli obiettivi e le azioni.**

La struttura del piano è improntata ai principi indicati nelle linee guida 2022 del DFP sulla *“parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”*, ossia:

consapevolezza: attraverso la raccolta, analisi e interpretazione dei dati dell'ente sul fenomeno della parità di genere nei ruoli apicali come primo strumento per un cambiamento che sia in primo luogo culturale.

Pragmatismo: attraverso soluzioni, anche temporanee, che possano ingenerare un cambiamento concreto, come con la strategia delle 'azioni positive'.

Apprendimento: attraverso il carattere dinamico del Piano, potranno essere accolte nuove esigenze e proposte in considerazione di mutamenti rapidi e/o imprevedibili di scenario e di contesto che possono spostare i focus di attenzione.

Il Piano costituisce, inoltre, strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, tenuto conto della Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione ed avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

La predisposizione del documento è preceduta da una fase di analisi di contesto, finalizzata alla raccolta ed elaborazione di dati (forniti dal Servizio Personale dell'ente) ed informazioni utili alla definizione di eventuali nuove soluzioni organizzative (Sezione III).

Sulla scorta dell'elaborazione, analisi e valutazione dei dati, vengono definite le azioni positive (Sezione IV).

SEZIONE III ANALISI DI CONTESTO

Situazioni accertate di forme di discriminazione grave (mobbing, bossing, molestie, stalking,...).

Analizzando un arco temporale di 5 anni, **non risultano situazioni accertate su fenomeni discriminatori nei confronti del personale dipendente**. In particolare, è stata accertata l'assenza di fatti e comportamenti discriminatori rispetto a: accesso al lavoro; trattamento giuridico, economico e accesso in carriera; accesso a prestazioni previdenziali; matrimonio; diritti connessi alla maternità; domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del/la bambino/a.

In un'ottica preventiva, è utile spostare il focus di attenzione sui dati "sentinella" discussi dal CUG (sono considerati tali, a titolo esemplificativo, le semplici segnalazioni, i rilievi mossi dal personale dipendente, dalla RSU o dalle oo.ss, dal CUG,...). Come già evidenziato anche nel precedente Piano, all'esito dell'analisi, per quanto di competenza del CUG, si ritiene opportuno evidenziare i seguenti aspetti organizzativi da migliorare al fine di accrescere il benessere organizzativo dell'ente:

- ambienti di lavoro (luminosità, sicurezza, ergonomia,...);
- carichi di lavoro in alcuni uffici, non distribuiti in modo equo;
- comportamenti riconducibili a situazioni di discriminazione o potenzialmente riconducibili al mobbing;
- coinvolgimento del personale nei flussi informativi interni e nell'attività di programmazione dell'ente;
- partecipazione del personale ai processi che prevedono forme incentivanti (es. consultazioni elettorali, incentivi funzioni tecniche, incentivi accertamento tributi, reperibilità, straordinari elettorali,...).

Le più recenti LINEE GUIDA del 2022 sulla "PARITÀ DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI" declinate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità, tenendo conto della Strategia europea per la parità di genere di genere 2020-2025 e della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, intendono promuovere modalità organizzative che favoriscano la partecipazione femminile nello sviluppo professionale e con particolare attenzione all'accesso ai ruoli apicali. Cogliendo le indicazioni delle citate linee guida, nella redazione del Piano sono state ampliate, rispetto al passato, le dimensioni degli aspetti da analizzare (in particolare, è stata aggiunta una tabella relativa ai dati sulla differenza media delle retribuzioni complessive e sui dati % relativi a permessi ex lege e congedi).

Vengono, inoltre, riproposte le indicazioni per l'elaborazione della seguente check list:

A) Se e in che misura l'amministrazione rende la carriera delle donne una priorità formale supportata da documenti programmatici delle amministrazioni con obiettivi, KPI, parametri, budget, risorse, al pari di qualsiasi altra priorità strategica. Risposta: negli atti di programmazione non è prevista una priorità formale per la carriera delle donne.

B) Se e in che misura i dirigenti hanno, tra i loro obiettivi, una responsabilità chiara per la mancata carriera delle donne. Risposta: tra le prerogative dei dirigenti è previsto il conferimento degli incarichi di EQ (il 75% degli incarichi è stato conferito a dipendenti donne).

C) Se e in che misura l'uguaglianza di genere è legata a un sistema di incentivi con premi per i progressi e con sanzioni per le regressioni di fatto. Risposta: nel sistema di misurazione e valutazione della performance non è previsto un legame tra l'uguaglianza di genere e un sistema di incentivi.

D) Se e in che misura l'organizzazione si adopera per aiutare gli uomini a diventare alleati nello sforzo di promuovere la carriera delle donne. Risposta: non sono previsti, in quanto non ritenuti necessari, strumenti specifici.

E) Se e in che misura esistono azioni per formare tutti i dipendenti in merito alla discriminazione di genere e per aiutarli a riconoscere pregiudizi inconsci.

F) Se e in che misura l'amministrazione garantisce che le donne qualificate siano promosse e facciano carriera nella stessa misura in cui lo sono uomini qualificati. Risposta: La garanzia è fornita da procedure trasparenti e criteri tali da salvaguardare la parità di genere.

G) Se e in che misura sono previsti sistemi organizzati di monitoraggio dei progressi per raggiungere la parità di genere: indicatori quanti-qualitativi puntuali, meccanismi chiari di ricorso e verifica, audit documentali regolari e obiettivi. Risposta: i dati forniti annualmente dal Servizio personale consentono di definire indicatori quanti-qualitativi puntuali, come riportati nell'analisi di contesto

Attuale assetto organizzativo

Si è effettuato un raffronto sulle lavoratrici e i lavoratori , sulla base dei dati disaggregati classificati secondo alcuni criteri individuati per le finalità del presente piano, ossia: le categorie di appartenenza, i titoli di studio, le aree ed i settori nei quali il personale dell'ente svolge la loro attività, le retribuzioni medie, il grado di fruizione dei permessi di legge.

Fornendo un quadro sintetico complessivo, nell'attuale assetto organizzativo delle risorse umane la distribuzione per genere aggiornata al 31.12.2024 è così rappresentata: uomini 44,53% (42,86% al 31.12.2023, 45,6% al 31.12.2022) e donne 55,47% (57,14 al 31.12.2023, 54,4% al 31.12.2022).

Dal confronto di genere fra le differenti aree contrattuali si nota una maggiore presenza maschile nell'area degli operatori e femminile nelle aree degli istruttori e dei Funzionari ed EQ.

Monitoraggio disaggregato del personale per area contrattuale ed contratto di lavoro

Dirigenti	UOMINI	DONNE	TOTALE
Ruolo	1	0	1
Tempo determinato	2	0	2
Funzionari ed EQ	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	10	22	32
Posti di ruolo a part-time	1	3	4
Istruttori	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	29	38	67
Posti di ruolo a part-time	1	2	3
Operatori esperti	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	12	11	23
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
Operatori	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	6	0	6
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

(*) n. 1 dirigente di ruolo è attualmente in aspettativa.

Monitoraggio disaggregato del personale per incarichi apicali

Incarichi	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario generale	1	0	1
Dirigenti	3	0	3
Titolati di incarichi di EQ	2	6	8
Alta specializzazione e Avvocatura	2	0	2

Monitoraggio disaggregato del personale per area organizzativa di assegnazione

Si è, inoltre, confrontata la distribuzione di genere nelle differenti aree organizzative in cui è strutturato l'ente, secondo l'ultimo aggiornamento della macrostruttura, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 95 del 24 maggio 2022.

Emerge che le aree in cui prevale il genere maschile sono le seguenti:

-- nell'Area Ambiente, protezione civile il 57,14% dei dipendenti sono uomini (l'anno precedente era il 56,25) ed il 42,86% donne (l'anno precedente era il 43,75% ;

- nel Comando Polizia locale il 72,22% (l'anno precedente era il 64,71%) sono uomini e il 27,78% (l'anno precedente era il 35,29%) sono donne, con un ulteriore rafforzamento della presenza maschile rispetto al 2023.

Emerge che le aree in cui prevale il genere femminile sono le seguenti:

- nell'Area affari generali, legale e contenzioso, sport, cultura, pubblica istruzione, turismo, politiche sociali il 66,67% dei dipendenti sono donne (rispetto al 68,57% dell'anno precedente), e il 33,33% (rispetto al 31,43%) uomini;

- nell'Area programmazione, bilancio, tributi, partecipazioni, sistemi informativi e innovazione il 68,00% dei dipendenti sono donne (70,83% l'anno precedente) ed il 32,00% (l'anno precedente erano 29,17%) dipendenti uomini;

- nell'area politiche del personale il 57,14 % dei dipendenti sono donne ed il 42,86 % uomini;

- nell'Area Lavori pubblici, urbanistica, manutenzioni, ed. privata, patrimonio, transizione ecologica il **48,28%** (l'anno precedente era il 51,85%) dei dipendenti è di sesso maschile, mentre il **51,72%** (l'anno precedente era il 48,15%) è rappresentato da donne. Nonostante l'Area lavori pubblici comprenda il settore manutenzioni e l'uscierato - nei quali la presenza degli operai fa registrare una componente maschile prevalente - nel 2024 si registra un incremento della presenza del genere femminile che ha ribaltato il dato del 2023 (48,28% di presenza maschile contro il 51,85% dell'anno precedente, mentre la presenza femminile è passata dal 48,15% al 51,72%).

Area	UOMINI	DONNE
Staff del Sindaco ^(*)	14	6
(*) di cui Comando di Polizia Locale	13	5
Segreteria generale, anticorruzione, trasparenza	2	4
Area Affari Generali, legale e contenzioso, politiche sociali, sport, cultura, turismo, pubblica istruzione	12	24
Area Politiche del personale	3	4
Area Programmazione, bilancio, tributi, partecipazione, sistemi informativi, innovazione	8	17
Area Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia privata, patrimonio, transizione ecologica	14	15
Area Ambiente, protezione civile	8	6
TOTALE	61	76

Monitoraggio disaggregato del personale per titolo di studio

Da un raffronto fra i due generi in base al titolo di studio si rileva una differenza sostanziale fra i livelli di scolarizzazione di lavoratori e lavoratrici; nello specifico le donne sono per il 51,32% (47,37% l'anno precedente) laureate e per il 48,68% (51,32% l'anno precedente) diplomate, mentre gli uomini sono per il 31,15% (29,82% l'anno precedente) laureati e per il 49,18 (47,37% l'anno precedente) diplomati. Tali dati rispecchiano le medie nazionali: l'istruzione femminile è maggiore, le donne raggiungono titoli di studio più elevati rispetto agli uomini, ne può conseguire un'età più elevata al momento dell'immissione nel mondo del lavoro.

Titolo di studio	UOMINI	DONNE
Licenza elementare	1	0
Licenza media	11	1
Diploma	30	37
Laurea	19	39
TOTALE	61	76

Monitoraggio disaggregato del personale per misure di conciliazione

Misure di conciliazione	UOMINI	DONNE
% Titolari di permessi ex legge n. 104/92 Note: considerati solo dipendenti attivi al 31/12/2024	11/25 = 44%	14/25 = 56%
N° medio di giorni/anno fruiti per permessi ex legge n. 104/92. Note: a) considerati permessi fruiti da dipendenti attivi al 31.12.2024 (con permessi autorizzati o cessati in corso d'anno) b) esclusi dalla media i dipendenti che non fruiscono di alcun permesso L. 104 nel 2024 (n.4) c) 6 ore di permesso L. 104 = 1 gg di assenza	16 giorni	15,63 giorni
N° medio giorni di congedo parentale (esclusa maternità obbligatoria). Note: a) considerati permessi fruiti da dipendenti attivi nel corso dell'anno	5,71 giorni 7 unità / 40 gg	13,03 giorni 5 unità / 65,16 gg

2024 b) 6 ore di congedo parentale = 1 gg di assenza	assenza	assenza
% Part time. Note: considerati dip. attivi al 31/12/2024 (anche in aspettativa)	3/8 = 37,5%	5/8 = 62,5%
Media retribuzioni complessive Funzionari ed EQ. Note: non considerati dipendenti assunti e cessati nel corso dell'anno 2024	34.180,72 €	34.029,06 €
Media retribuzioni complessive Istruttori. Note: non considerati dip. assunti e cessati nel corso dell'anno 2024	30.337,80 €	28.144,97 €
Media retribuzioni complessive Operatori esperti Note: non considerati dip. assunti e cessati nel corso dell'anno 2024	26.281,73 €	25.306,28 €
Media retribuzioni complessive Operatori. Note: non considerati dip. assunti e cessati nel corso dell'anno 2024	23.884,74€	/

Monitoraggio disaggregato sulla composizione Giunta Comunale

N. componenti	Maschi	Femmine
7	4	3

Monitoraggio disaggregato componenti CUG 2021-2025

N. componenti	Maschi	Femmine
Componenti effettivi	3	4
Componenti supplenti	2	4

La formazione del personale

Si è potuto osservare il rispetto della parità di accesso alla formazione ed aggiornamento delle competenze, non solo dei percorsi obbligatori (quali ad esempio quelli sull'anticorruzione e la trasparenza e la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro) ma anche nella formazione generale e specifica sulle materie degli ambiti di competenza.

SEZIONE IV OBIETTIVI ED AZIONI

Obiettivi e azioni correlate

OBIETTIVO STRATEGICO 1: Assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti (benessere fisico, psicologico e sociale sul luogo di lavoro).

Azioni:

Azione 1.1: Codice di condotta contro le molestie sessuali ed il mobbing: Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della raccomandazione n. 92/131/C adottata dall'UE il 27/11/1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini che propone l'adozione di un "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli stati membri promuovano l'adozione di uno specifico codice. Tenuto conto che non è stato ancora regolamentato il codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone, si rinnova anche nel presente Piano l'azione già prevista.

Azione 1.2: Aggiornamento dello strumento di osservatorio degli ambienti di lavoro: Viene confermato, con lo strumento di un'apposita sezione dedicata nella intranet e la somministrazione di questionari online, un monitoraggio costante degli ambienti di lavoro, rispetto a potenziali situazioni che possano compromettere il benessere organizzativo. L'Ufficio Sistemi informativi dell'ente, tenuto conto delle indicazioni del CUG, aggiorna il questionario online. Il CUG, con cadenza annuale analizza e valuta le risultanze dei questionari.

Il C.U.G., valutate le circostanze e le segnalazioni pervenute, predisporrà dei monitoraggi intermedi sui tempi e sullo stato di attuazione del PAP, necessari per adottare eventuali interventi correttivi.

Nei casi di segnalazioni su situazioni concrete, sarà coinvolto l'UPD per le attività di competenza, quali: la valutazione dell'attendibilità del profilo accusatorio e l'avvio del procedimento disciplinare.

Azione 1.3: Sensibilizzazione e informazione sul tema delle pari opportunità. Il C.U.G stimolerà la partecipazione alla formazione online RiformaMentis, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Il corso online è accessibile anche in modalità asincrona da parte di tutti i dipendenti tramite la piattaforma Syllabus (<https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-riforma-mentis>).

Ha lo scopo di innalzare il livello di consapevolezza delle dipendenti e dei dipendenti pubblici sul tema delle molestie di genere.

Soggetti coinvolti: Segretario Generale, CUG. e figure apicali.

Destinatari: tutto il personale dipendente.

Costi: per l'attuazione delle azioni 1.1, 1.2 e 1.3 non sono previsti costi specifici.

OBIETTIVO STRATEGICO 2: Salvaguardare il diritto alle pari opportunità in qualunque processo di reclutamento del personale, di progressione.

Azioni:

Azione 2.1: Parità di genere nelle commissioni. Il Comune garantirà nelle commissioni di concorso e selezione la parità di genere, in conformità all'art. 57 del D. Lgs n. 165/2001. Oltre che nell'equilibrio di genere, nella nomina di componenti esterni, sarà preventivamente valutato come criterio preferenziale il possesso di una specifica formazione sulle tematiche dell'inclusione e del *diversity management* e sarà evitata la nomina di membri dichiaratamente portatori di pregiudizi di genere e di altro tipo.

Azione 2.2: Monitoraggio bandi. Si prevede il monitoraggio di tutti i bandi di concorso per le nuove assunzioni, per le mobilità volontarie in entrata ed uscita e per le progressioni di carriera del personale al fine di garantire l'applicazione del principio della parità di accesso. In particolare, sarà effettuata una verifica preventiva dell'assenza di qualsivoglia presupposto nei bandi/avvisi di selezione che possa rendere possibile che si privilegi nella procedura la selezione dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra una candidata donna ed uno uomo, l'eventuale scelta deve essere adeguatamente giustificata.

Soggetti coinvolti: Dirigente e responsabile servizio gestione del personale.

Destinatari: tutto il personale dipendente.

Costi: per l'attuazione delle azioni 2.1 e 2.2 non sono previsti costi specifici.

OBIETTIVO STRATEGICO 3: Migliorare la qualità del lavoro, attraverso la valorizzazione delle professionalità e nella garanzia delle pari opportunità.

Azioni:

Azione positiva 3.1 Formazione del personale: La programmazione della formazione deve tener conto delle proposte formulate dai soggetti interni ed esterni coinvolti nel sistema di attuazione del piano delle azioni positive (informazione a C.U.G., Consigliera di parità, rappresentanze sindacali). Deve essere sempre esclusa

ogni forma possibile di discriminazione e garantita uguale possibilità alle risorse umane di frequentare i corsi individuati. Si terrà conto prioritariamente della possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Deve essere garantita l'opportunità di partecipare sia alla formazione obbligatoria, che a quella non obbligatoria.

Ulteriore formazione, senza oneri a carico del Comune, grazie alla gestione associata del servizio in seno alla Rete Metropolitana Nord Sardegna. È stata rimessa alla scelta dei Dirigenti e responsabili di servizio la scelta dei webinar e dei corsi e-learning proposti a catalogo per il 2023, rivolti a tutto il personale del Comune.

Azione positiva 3.2 Reinserimento lavorativo dopo periodi di assenza: Qualora si verificassero le circostanze, sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo, del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra risorse umane ed ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del/della responsabile o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante. L'azione non prevede l'impiego di risorse finanziarie.

Azione positiva 3.3 Informazione e sensibilizzazione: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite una sezione dedicata all'interno della intranet, facilmente accessibile a tutto il personale. La sezione sarà attuata in amministrazione diretta dal Servizio Sistemi informativi e innovazione dell'ente. L'azione non prevede l'impiego di risorse finanziarie.

Soggetti coinvolti: figure apicali dell'ente.

Destinatari: tutto il personale dipendente.

Costi: Per la formazione del personale sono state stanziare risorse annuali pari a 66 mila euro nel triennio 2024/2026, allocate nel capitolo di PEG n. 1301142.

OBIETTIVO STRATEGICO 4: Incentivare gli strumenti di conciliazione vita/lavoro.

Azioni:

Azione positiva 4.1 Conciliazione tempi di lavoro/famiglia. L'Ente, in linea con quanto programmato nel 2023, dopo il confronto con le parti sindacali, ha approvato il nuovo regolamento del lavoro a distanza (lavoro agile e da remoto) e, con la sottoscrizione del nuovo contratto decentrato integrativo 2023/2025, ha ampliato le fasce orarie della flessibilità in entrata ed uscita.

Entrambi gli strumenti regolatori consentiranno di rafforzare ulteriormente gli strumenti di conciliazione vita/lavoro, andando a rimuovere potenziali condizioni di difficoltà o svantaggio di dei dipendenti (ad esempio, laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, quali lo stato di salute di altri familiari per i quali è necessaria assistenza).

Azione positiva 4.2 Programmazione delle ferie. I dirigenti, tenuto conto anche delle richieste del personale dipendente, avranno cura di razionalizzare il miglior utilizzo delle ferie per coloro che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati. Inoltre, dovrà essere previsto un piano preventivo delle ferie che tenga conto delle richieste dei dipendenti e favorisca criteri rotativi delle richieste in occasione dei periodi lavorativi a ridosso delle festività (pasquali, del Ferragosto, natalizie in primis), al fine di salvaguardare per quanto possibile le esigenze/aspettative dei dipendenti e favorire la funzionalità degli uffici relativamente al periodo estivo. Per la realizzazione di tale azione non vengono stanziati risorse finanziarie.

Soggetti coinvolti: figure apicali dell'ente.

Destinatari: tutto il personale dipendente.

Costi: per le misure 4.1 e 4.2 non sono previsti costi aggiuntivi.

Risorse dedicate all'attuazione del Piano

Per dare corso a quanto definito nel piano di azioni positive il Comune potrà mettere a disposizione le necessarie 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 regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne, alla lotta alle discriminazioni ed all'affermazione concreta della parità di genere.

Le risorse finanziarie dedicate all'attuazione delle singole azioni (laddove necessarie) sono allocate in appositi capitoli di spesa, in funzione della natura della stessa. Nel paragrafo precedente, descrittivo delle singole azioni, sono stati evidenziati i dettagli.

Durata del Piano, pubblicità e trasparenza

Durante il periodo di vigenza, il presente Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontrasse la necessità o le mutate esigenze dell'Ente lo richiedessero.

Con cadenza annuale è previsto l'aggiornamento.

Il Comitato Unico di Garanzia redigerà annualmente, entro marzo, una relazione sulla situazione del personale, sulle iniziative riguardanti le pari opportunità ed il benessere organizzativo portate avanti nell'anno precedente, facendo un resoconto di tutte le azioni positive, le proposte ed i progetti messi in atto e garantendo in questo modo un'attività di monitoraggio e rendicontazione. La relazione verrà trasmessa ai vertici politici ed amministrativi e resa disponibile a tutti i dipendenti tramite pubblicazione nell'apposita area dedicata sul sito web.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente e nella sezione Amministrazione Trasparente, affinché chiunque possa prenderne visione in qualsiasi momento.

Documento predisposto dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Porto Torres.