



COMUNE DI GONNOSNO'

PROVINCIA DI ORISTANO

**PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
2013/2015**

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 18/10/2013

Fonti Normative:

La parità tra donne e uomini è uno dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, principio comune e condizione imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale.

La **Legge n. 125/1991¹ “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro”**, i **Decreti Legislativi n. 196/2000 “Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive”** e **n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”** prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano di Azioni Positive per la <<rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne>>.

Il Decreto Legislativo 11 Aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 Novembre 2005 n. 246” raccoglie e unifica buona parte delle norme in materia di promozione delle pari opportunità, prevenzione e contrasto delle discriminazioni per motivi sessuali, prevedendo all’articolo 48 la predisposizione da parte delle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, Province, Comuni ed Enti Pubblici non economici di <<**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 favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi... I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale**>>.

La mancata predisposizione del Piano, da sottoporre a parere preventivo e obbligatorio della Consigliera di Parità competente per territorio, è sanzionata ex articolo 6, comma 6, D.lgs. n. 165/2001 con il blocco dell’assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il Piano di Azioni Positive rappresenta, dunque, un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice e operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Con l’obiettivo di valorizzare le risorse umane di questo Ente Locale, migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente, viene predisposto per il Triennio 2013/2015 un Piano di Azioni Positive teso ad assicurare il superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori e assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.

¹ Legge n. 125/1991 abrogata dal D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Realtà organizzativa dell'Ente

Il Piano Triennale delle Azioni Positive tiene conto della struttura organizzativa dell'Ente. L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del 30 Giugno 2013 è la seguente:

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO

(compreso personale utilizzato in regime di comando)

Area	Categoria	Uomini	Donne	Totale
Tecnica	D4	1	0	3
	C2	1	0	
	B1	1	0	
Finanziaria - Amministrativa	D2	0	1	3
	C3	0	1	
	C1	0	1	
Sociale	D1	0	1	1
				7

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO

Area	Categoria	Uomini	Donne	Totale
Finanziaria - Amministrativa	C1	1	0	1
				1

TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA:

Donne: 2

Uomini: 1

SEGRETARIO COMUNALE: (in Convenzione con i Comuni di Furtei e Turri)

Uomini: 1

Donne: 0

Potenzialità contesto di riferimento.

Dall'analisi dei dati relativi all'organico non si rileva alcun divario tra i generi: dunque non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ex art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006.

AZIONI POSITIVE. OBIETTIVI

L'obiettivo generale del Piano Triennale delle Azioni Positive è la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. L'evoluzione del quadro normativo impone in primis di dare esecuzione a quanto previsto dall'articolo 21 della Legge n. 183/2010 ("Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"), costituendo all'interno dell'Ente un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Obiettivo	Azioni
Istituire il Comitato Unico di Garanzia (CUG)	Individuazione componenti CUG e loro nomina
Formazione in tema di pari opportunità, discriminazione e benessere organizzativo	Percorso formativo per componenti CUG
Promuovere cultura pari opportunità e benessere organizzativo	1) Pubblicazione/diffusione Piano Azioni Positive nel sito istituzionale dell'Ente 2) Diffusione nel sito istituzionale dell'Ente di informazioni su pari opportunità, benessere organizzativo, CUG, Consigliera Pari Opportunità 3) Raccolta osservazioni, suggerimenti dei dipendenti comunali 4) Formazione/aggiornamento del personale in materia di pari opportunità e discriminazioni 5) Pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro con espressa previsione di tale principio nei bandi di selezione predisposti da questo Ente
Monitoraggio e raccolta dati in attuazione della Direttiva del 23/05/2007 del Ministro per la P.A. e l'innovazione e pari opportunità	Adesione a rilevazione annuale predisposta da Dipartimento Funzione Pubblica (termine 20 Febbraio di ogni anno)
Monitoraggio organico distinto per genere su richiesta del CUG	Analisi situazione personale in servizio distinta per categoria e genere
Tutela benessere. Indagine su benessere organizzativo e stress da lavoro	1) Questionario da sottoporre a dipendenti 2) Individuazione e attuazione azioni correttive

Tutela lavoratori/lavoratrici nell'ambiente di lavoro	Azioni contro eventuali molestie sessuali, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), discriminazioni tramite: 1) CUG 2) Interventi e progetti idonei a prevenire/rimuovere situazioni di discriminazioni, violenze sessuali, morali, psicologiche, mobbing, straining
Conciliazione fra vita lavorativa e vita privata	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Specifiche Azioni Positive:

Azione 1	Istituzione Comitato Unico di Garanzia CUG
Finanziamenti	Non necessari
Obiettivo	Istituire Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
Strutture coinvolte	Personale, Organizzazioni Sindacali, RSU Amministrazione
Periodo realizzazione	Anno 2013

Azione 2	Formazione in tema di pari opportunità, discriminazione e benessere organizzativo per componenti CUG
Finanziamenti	Stanziamanti previsti in bilancio per formazione personale
Obiettivo	Garantire l'acquisizione delle competenze specifiche necessarie ai componenti del CUG tramite Corsi di formazione
Strutture coinvolte	CUG
Periodo realizzazione	Anno 2013 e seguenti

Azione 3	Cultura pari opportunità e benessere organizzativo
Finanziamenti	Stanziamanti previsti in bilancio per formazione personale
Obiettivo	Promuovere cultura pari opportunità e diffusione relative informazioni prevedendo: 1) Pubblicazione/diffusione Piano Azioni Positive 2) Costituzione di apposita sezione nel sito istituzionale dell'Ente contenente informazioni su pari opportunità, benessere organizzativo, CUG, Consiglieri Pari Opportunità 3) Raccolta osservazioni, suggerimenti dei dipendenti comunali 4) Formazione/aggiornamento del personale in materia di pari opportunità e discriminazioni 5) Pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro prevedendo espressamente tale principio nei bandi di selezione
Strutture coinvolte	Personale, CUG
Periodo realizzazione	Anno 2013 e seguenti

Azione 4	Monitoraggio e raccolta dati in attuazione della Direttiva del 23/05/2007 del Ministro per la P.A. e l'innovazione e pari opportunità
Finanziamenti	Non necessari
Obiettivo	Adesione a rilevazione annuale predisposta da Dipartimento Funzione Pubblica
Strutture coinvolte	Ufficio Personale in collaborazione con CUG
Periodo realizzazione	20 Febbraio di ogni anno

Azione 5	Monitoraggio organico distinto per genere su richiesta del CUG
Finanziamenti	Non necessari
Obiettivo	Analisi situazione personale in servizio distinta per categoria e genere su richiesta del CUG
Strutture coinvolte	Ufficio Personale
Periodo realizzazione	Su richiesta del CUG

Azione 6	Tutela benessere. Indagine su benessere organizzativo e stress da lavoro
Finanziamenti	Stanzamenti bilancio
Obiettivo	Rilevazione clima lavorativo e criticità rapporti di lavoro tramite: 1) Somministrazione di questionari da sottoporre a dipendenti 2) Individuazione e attuazione azioni correttive
Strutture coinvolte	Ufficio Personale - CUG – Personale esperto
Periodo realizzazione	Anno 2013 e seguenti

Il Comune di Gonnosnò s'impegna inoltre a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare sul luogo di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore/lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Azione 7	Azione contro molestie sessuali, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), discriminazioni
Finanziamenti	Stanzamento di bilancio
Obiettivo	Garantire diritto a un ambiente di lavoro sicuro, sereno caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e correttezza comportamenti tramite: 1) l'intervento del CUG 2) Interventi e progetti idonei a prevenire/rimuovere situazioni di discriminazioni, violenze sessuali, morali, psicologiche, mobbing, straining

Strutture coinvolte	Ufficio Personale - CUG
Periodo realizzazione	Anno 2013 e seguenti

Il Comune s’impegna a favorire altresì politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari in presenza di documentate e oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e professionale (esigenze di assistenza di minori, anziani, gravi malati, diversamente abili, ecc)

Azione 8	Conciliazione e flessibilità
Finanziamenti	Stanzamenti bilancio
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, considerando la persona del lavoratore e le esigenze organizzative del lavoro
Strutture coinvolte	Ufficio Personale
Periodo realizzazione	In caso di necessità

Durata.

Il presente Piano ha durata triennale. Sarà pubblicato all’Albo On Line e nel sito istituzionale dell’Ente in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Sarà inoltre cura dell’Ente trasmettere il presente Piano all’Assessorato competente della Provincia di Oristano, alla Consigliera di Parità e al Comitato Unico di Garanzia una volta nominato.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell’efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento.