



COMUNE DI SENORBI'
Provincia Sud Sardegna

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2020-2022

FONTI NORMATIVE

- D. Lgs. n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche” e successive modifiche introdotte in particolare dall’ art. 21 legge 183/2010 “collegato lavoro”;
- D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’ art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246” e successive modifiche introdotte dal Decreto Legislativo del 25/01/2010 n. 5
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23/05/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 (c.d. Riforma Brunetta), in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.
- D. Lgs. n. 5/2010 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”
- Legge 4 novembre 2010 n. 183 (c.d. “Collegato Lavoro) art. 21 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 “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

L’organizzazione del Comune di Senorbì vede una forte presenza femminile e per questo è necessario nella gestione del personale un’attenzione particolare e l’attivazione di strumenti per promuovere le reali opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano Triennale di azioni positive.

Il Piano potrà permettere all’Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n.125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro).e

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità fra uomo e donna, a norma dell’ art. 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246” riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi contenuti nel D. Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” e nella Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

L’art. 48 comma 1 del D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne. Tali piani devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche dove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

I Piani delle Azioni Positive hanno durata triennale e la loro predisposizione ha carattere obbligatorio in quanto, in caso di mancato adempimento, è prevista l’applicazione dell’art. 6,

comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Le Azioni Positive sono misure “temporanee” e “speciali”, che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena e effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure:

- 1) “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.
- 2) “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.

La direttiva del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella P.A. e ha come punto di forza il 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.

La Legge 04.11.2010 n. 183 – art. 21– (Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche) comma 1 alla lett. c) introduce modifiche all’art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, in particolare stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni debbono costituire al proprio interno e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il “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, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comitato unico di garanzia, all’interno dell’Amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica. Contribuisce all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l’efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. La norma allarga il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. Su quest’ultimo punto merita di essere citato anche l’art. 28, comma 1 del D. Lgs. N.81 del 09.04.2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui “La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri

Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”.

Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del D. Lgs. 165/2001, che “Le pubbliche Amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo” si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori.

Le pubbliche Amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le Pubbliche Amministrazioni, così come sottolineato alla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale. Con l’adozione del presente piano di azioni positive, che avrà durata triennale, il Comune di Senorbì da un lato adempie ad un obbligo di legge, dall’altro adotta uno strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta della pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

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.

ANALISI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Il personale dipendente in servizio presso il Comune di Senorbì al 31.12.2019 è il seguente:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO		
TOTALE	UOMINI	DONNE
19	7	12

DIPENDENTI DIVISI PER CATEGORIA

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
D	2	4
C	3	7
B	1	1
A	1	0
TOTALE	7	12

DIPENDENTI DIVISI PER TIPOLOGIA DI ORARIO SVOLTO

ORARIO	UOMINI	DONNE
TEMPO PIENO	5	10
PART TIME	2	2

TOTALE	7	12
--------	---	----

RESPONSABILI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SERVIZIO	RESPONSABILE
AMMINISTRATIVO (al 31.12.2019 responsabile del servizio è un Assessore)	0
ECONOMICO FINANZIARIO (al 31.12.2019 responsabile del servizio è un dipendente di altro Ente).	0
TECNICO - LAVORI PUBBLICI TECNICO - EDILIZIA E MANUTENZIONI	UOMO
SOCIALE	DONNA
SERVIZIO ASSOCIATO POLIZIA LOCALE (al 31.12.2019 responsabile del servizio è il Sindaco)	0

DISTRIBUZIONE PERSONALE PER PROFILO PROFESSIONALE E SESSO

PROFILO PROFESSIONALE	UOMINI	DONNE
ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE SOCIALE	0	2
FUNZIONARIO CONTABILE	0	0
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	0	1

ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	2	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA DI	0	0
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	2	7
ISTRUTTORE TECNICO	1	0
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	1
COLLABORATORE TECNICO	0	0
OPERATORE TECNICO	1	0
TOTALE	7	12

Dall'esame della situazione del personale dipendente non emergono significative situazioni di divario fra i generi, pertanto non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48 comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi.

OBIETTIVI

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.

Gli obiettivi specifici che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nel triennio 2020/2022 attraverso le azioni positive sono :

Obiettivo 1: Istituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del tenesse di chi lavora e contro le discriminazioni;

Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;

Obiettivo 3 Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e di qualificazione del personale;

Obiettivo 4 : Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attuare:

Obiettivo 1: Istituzione, anche in forma associata con altri Comuni o Enti, del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie e mobbing;

Azioni Positive	1) Istituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) 2) Individuazione componenti e loro nomina 3) Stesura del regolamento relativo al funzionamento 4) Il Comune di Senorbì si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, ritenendo quale valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo loro condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminanti.
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Non necessari
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione, Responsabili dei Servizi, personale, organizzazioni sindacali, RSU
Periodo realizzazione	Anno 2020

Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

Azioni Positive	1) Rispetto delle pari opportunità, già previsto nel Regolamento degli Uffici e Servizi, sia riguardo alla Dotazione Organica sia riguardo alle modalità di accesso all'impiego 2) Non ci sono posti nella dotazione organica dell'Ente che siano prerogativa di soli uomini o sole donne. 3) Non vi è alcuna possibilità che nelle selezioni si privilegi l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata. 4) Nei bandi di concorso e/o selezione deve essere espressamente richiamato il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile. 5) Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno
------------------------	--

	un terzo di componenti di sesso femminile, così come previsto dall'art. 57 del D Lgs. n. 165/2001, fermo restando il principio di cui all'art. 35 comma 3 lettera e) del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001.
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Non necessari
Strutture coinvolte nell'intervento	Responsabili dei Servizi, Ufficio Gestione delle Risorse Umane
Periodo realizzazione	Immediato a partire dall'approvazione del piano Anno 2020 e seguenti

Obiettivo 3 Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e di qualificazione del personale	
Azioni Positive	<ol style="list-style-type: none"> 1) Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferito al ruolo tradizionalmente svolto dalle lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali; 2) Favorire il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo maternità o congedo paternità, congedo parentale, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc) prevedendo nel momento del rientro forme di affiancamento con il Responsabile del Settore o di chi ha sostituito il personale assente, oppure mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative che consentano di colmare le eventuali lacune e di mantenere le competenze ad un livello costante.
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Stanziamanti previsti in bilancio per formazione del personale
Strutture coinvolte nell'intervento	Responsabili dei Servizi, Enti di formazione
Periodo realizzazione	Anno 2020 e seguenti

Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio	
Azioni Positive	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ferma restando la disciplina dei CCNL e del Regolamento Comunale sull'Orario di lavoro e di servizio, in presenza di particolari esigenze dovute a necessità di assistenza nei confronti di anziani, minori, disabili e su richiesta del personale interessato, si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, anche tempo parziale, che, per un periodo di tempo limitato, consentano di conciliare l'attività lavorativa dei dipendenti con gli impegni di carattere familiare. 2) Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Non necessari
Strutture coinvolte nell'intervento	Responsabili dei Servizi, Ufficio Gestione delle Risorse Umane
Periodo realizzazione	Da attuarsi in caso di necessità.

Dall'esame della situazione del personale dipendente non emergono significative situazioni di divario fra i generi, pertanto non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48 comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi.

DURATA DEL PIANO E PUBBLICAZIONE

Il presente piano ha durata triennale e riguarderà il triennio 2020/2022.

Nel periodo di vigenza del presente piano, saranno accolte osservazioni, suggerimenti, e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Il piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet nella sezione Amministrazione Trasparente, reso disponibile per il personale dipendente e inviato alla Consigliera Provinciale di Parità. (in caso non sia stata ancora nominata la Consigliera Provinciale di Parità, verrà inviato alla Consigliera Regionale).