

COMUNE DI CASTIADAS

Provincia di Cagliari

Piano Triennale della Azioni Positive - 2014/2016

PREMESSA

L'art. 48 del D.Lgs 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

L'obiettivo perseguito da detti piani è la pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Il Comune di Castiadas, attraverso l'adozione del presente piano, intende continuare a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

ANALISI DELLA STRUTTURA ORGANICA

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

A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive che, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed 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, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO COMUNALE E DELL'APPLICAZIONE DEI PRINCIPALI ISTITUTI DI GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1) ORGANICO COMUNALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio è la seguente rappresentata, distintamente per uomini e donne:

Categorie / Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	4	2	1	/	7
Uomini	2	3	1	1	7
Totale	6	5	2	1	14

:

2) RESPONSABILI DI SERVIZIO - TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

I Responsabili di servizio ai quali sono conferite le funzioni e competenze di cui agli articoli 107 e 109 del D.Lgs. n. 267/2000 e la titolarità di posizione organizzativa

Donne	Uomini	Totale
2	1	3

Si precisa che non vi sono differenziali nel trattamento economico di posizione riconosciuto ai Responsabili di Servizio e si dà atto, altresì, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 capoverso, del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 in quanto non sussiste un divario fra generi superiore a due terzi.

Ai livelli dirigenziali gli uomini e le donne sono così rappresentati:

	Donne	Uomini
Segretario Comunale	1	0

3) PROGRESSIONI/PART TIME/STABILIZZAZIONI

Nel periodo di vigenza del precedente Piano triennale 2011 – 2014 non sono state effettuate, per effetto dell'applicazione del blocco normativo di cui al D.L. 78/2010, né progressioni economiche orizzontali e né verticali (di carriera) .

Sono state effettuate:

- le seguenti trasformazioni di contratti di lavoro da *part time* a tempo pieno e da tempo pieno a tempo parziale per assenza di specifiche istanze presentate dai lavoratori/lavoratrici:

Donne	Uomini	Totale
/	/	/

-le seguenti trasformazioni di contratto di lavoro part-time 18 ore a part-time 24 ore in accoglimento di specifica istanza presentata da lavoratori/lavoratrici:

Donne	Uomini	Totale
1	/	1

- le seguenti stabilizzazioni a tempo indeterminato di lavoratori precari:

Donne	Uomini	Totale
/	/	/

4) FORMAZIONE

Ogni dipendente ha facoltà di avanzare richieste di partecipazione a corsi di formazione o di aggiornamento al proprio Responsabile del servizio o, per questi ultimi, al Segretario Comunale.

Il Comune cura e curerà la formazione e l'aggiornamento del personale senza discriminazioni tra uomini e donne, per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (es. corsi di mezza giornata anziché giornata intera).

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dal congedo di maternità.

5) CESSAZIONI/MOBILITA'

Nel periodo 2011-2014 si è verificata una cessazione per effetto di dimissioni volontarie, mentre ha avuto luogo la seguente cessione del contratto di lavoro mediante mobilità esterna:

Donne	Uomini	Totale
1	/	

Riferimenti legislativi:

- D. Lgs 165 del 30/03/2001 “Norme generale sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- Art. 57 D. Lgs 198 del 11/04/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 246/2005;
- ART. 11 Legge 10.04.1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo donna nel lavoro”;
- Direttiva del 23.05.2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica: “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

• **FINALITA', OBIETTIVI ED AZIONI DEL PIANO**

- In tale ambito si precisano le finalità, obiettivi strategici e le azioni sottoillustrate;

- 1) **FINALITA'**: rimuovere ogni ostacolo che impedisce la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire il riequilibrio delle posizioni femminili qualora risultino sottorappresentate;

Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, adeguando il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea;

OBIETTIVI: assicurare uguaglianze sostanziali fra uomini e donne e condizioni di benessere ambientale;

AZIONI POSITIVE:

a) costituzione e funzionamento del CUG (Comitato Unico di Garanzia) in stretta collaborazione con la Consigliera regionale per le pari opportunità ai fini della predisposizione degli atti regolamentari relativi alla disciplina del funzionamento ed in ordine alle attività da porre in essere ai fini della pratica attuazione delle azioni positive programmate;

Soggetti impegnati e coinvolti nella realizzazione dell'azione:

Segretario comunale – Ufficio Affari Generali e Personale;

Periodo di realizzazione previsto per l'attuazione dell'azione: 18 mesi

b) Prosecuzione dell'azione di armonizzazione degli strumenti regolamentari e sistemi operativi di gestione delle risorse umane alla finalità.

Dato atto che:

- in attuazione della finalità n. 01 del Piano 2011-2014 l'amm.ne comunale ha provveduto all'approvazione di un nuovo Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, la dotazione organica e l'accesso agli impieghi con delibera di G.C. n. 61 del 24.05.2011, modificato con delibera di G.C. n. 36 del 21.05.2013, contenente::
- la previsione espressa che in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- disposizioni in materia di bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale nelle quali viene garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata alcuna discriminazione nei confronti delle donne;
- che tali nuove disposizioni regolamentari hanno trovato sempre applicazione in materia di commissioni di concorsi e di selezioni;
- è stata approvata con delibera di G.C. n. 85 del 06.07.2011 il sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti comunali assicurando un sistema di valutazione della performance individuale e organizzativa in attuazione dei principi e delle disposizioni di cui al D.Lgs. 150/2009;
- tale Metodologia ha ricevuto applicazione a partire dalla contrattazione decentrata per l'anno 2011;

Per facilitare e promuovere costantemente il riequilibrio di genere, in occasione della revisione degli strumenti regolamentari dell'Ente e dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, profili di competenze, sistemi incentivanti, ecc.) saranno verificati se vi siano aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra donne e uomini.

Oltre alla diffusione del Codice delle pari opportunità all'interno dell'ente, i Responsabili dei servizi hanno il vincolo di applicarlo e farlo rispettare.

Soggetti impegnati e coinvolti nella realizzazione dell'azione:

Ufficio AA.GG. e Personale e Responsabili dei servizi.

Periodo di realizzazione: periodo previsto per l'attuazione dell'azione: triennio 2014–2016.

c) Assicurare le migliori condizioni operative all'interno degli uffici comunali attraverso un ambiente lavorativo sereno e caratterizzato dal rispetto delle differenze ed in cui siano banditi scherzi volgari, molestie anche verbali, commenti sull'aspetto fisico e sulla vita privata.

Soggetti impegnati e coinvolti nella realizzazione dell'azione:

Amministratori, segretario e dipendenti comunali.

Periodo di realizzazione previsto per l'attuazione dell'azione: triennio 2014–2016.

2) FINALITA': Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

OBIETTIVI:

- Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro;

- Promuovere la conciliazione fra la vita lavorativa ed extra-lavorativa delle donne e dei soggetti in condizioni di disagio.

AZIONI POSITIVE:

- a) Fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico, nell'Ente è già in vigore un orario flessibile in entrata ed uscita nell'intento di promuovere consapevolezza e capacità di iniziativa sul tema della conciliazione dei tempi nei contesti lavorativi e nei servizi quale condizione per promuovere la qualità della vita e del lavoro delle persone; si dà atto dell'applicazione nel precedente triennio di forme di flessibilità di orario in entrata per n. due lavoratrici ai fini della conciliazione dei tempi di vita/ lavoro, di cui una dipendente titolare di Posizione organizzativa e una dipendente con contratto di lavoro a tempo determinato;
- b) Indagine conoscitiva sui bisogni del personale: E' prevista la realizzazione di un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale. Sarà predisposto apposito questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità.
- c) Promuovere azioni di informazione costante e di conciliazione in merito alle forme di flessibilità tese al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari;

Particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio e richieste dei dipendenti, avendo quale criterio prioritario il rispetto pieno della normativa in materia di congedi parentali a favore delle lavoratrici e dei lavoratori e la particolare attenzione delle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato.

Soggetti impegnati e coinvolti nella realizzazione di entrambe le azioni:

- per l'attività di informazione: Ufficio Affari Generali e Personale;
- per l'azione di conciliazione: Segretario Comunale e Responsabili dei servizi.

Periodo di realizzazione previsto:

- per l'attività di informazione: triennio 2014 -2016;
- per l'azione di conciliazione: triennio 2014 – 2016

3) FINALITA': Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

3.1) OBIETTIVO: Continuare a garantire ed esigere nella politica occupazionale e nella gestione delle risorse umane dell'Ente l'osservanza della finalità;

AZIONE:

- a) Sostenere e sviluppare ogni attività finalizzata alla prevenzione e rimozione della segregazione e per garantire ed esigere che il ruolo della donna nella famiglia non costituisca ostacolo nella progressione sia orizzontale che verticale, nel trattamento giuridico ed economico ed in particolare:
 - a1) produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere per tutte le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali) declinate su tre componenti: uomini, donne e totale;
 - a2) utilizzare in tutti i documenti di lavoro, (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.), un linguaggio non discriminatorio usando sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché solo lavoratori);

- a3) promuovere l'analisi di bilancio che permetta di evidenziare quanta parte e quali voci del bilancio sono (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi.

Soggetti impegnati e coinvolti nella realizzazione delle azioni:

- per l'attività a1): Responsabile Ufficio AA.GG. e personale e dell'Ufficio Ragioneria;
- per l'attività a2): Responsabili dei servizi;
- per l'attività a3): Responsabile Servizio Finanziario.

Periodo di realizzazione per l'attuazione dell'azione: 24 mesi

DISPOSIZIONI FINALI

L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti gli attori e/o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità dei singoli attori di dare contenuto e coerenza all'iniziativa e sulla loro motivazione.

Le risorse ed i costi destinati all'attuazione delle politiche per le pari opportunità e del presente programma saranno previsti nei bilanci annuali di previsione dei rispettivi esercizi finanziari.

Il presente Piano ha durata triennale..

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente nel sito internet www.comune.castiadas.ca.it e trasmesso in copia alla Consiglieria per le pari opportunità per l'espressione del parere di competenza.