



COMUNE DI OSILO

Provincia di Sassari

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PERIODO 2016-2018

Ai sensi dell'art. 48 del D.lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246"

1. RELAZIONE INTRODUTTIVA

L'art. 48 del D.lgs 11 aprile 2006, n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246" prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare 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, fra l'altro, promuovono l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Le azioni positive sono basate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Le azioni positive rappresentano le misure da mettere in campo per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure specifiche che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta ed hanno natura temporanea, in quanto necessarie fintanto che e nella misura in cui si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

L'Amministrazione comunale, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

A tal fine è stato predisposto il presente Piano di Azioni Positive, che avrà validità per il triennio 2016-2018, e che si pone nel contesto del Comune di Osilo, come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne,

con cui si intende consolidare quanto già realizzato in passato ed estendere ulteriormente le proprie azioni, al fine di rimuovere eventuali ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso al lavoro e nell'avanzamento di carriera compatibilmente con le esigenze familiari di ciascuno.

Nella prima parte del piano vengono forniti elementi per l'analisi del contesto organizzativo mentre nella seconda parte vengono individuati gli obiettivi da raggiungere nel triennio 2016-2018 attraverso la realizzazione delle azioni positive, indicando gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne.

Il D.lgs 30 marzo 2001 n°165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* ed in particolare gli articoli 1, comma 1 lettera c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3 lettera c), e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;

Il D.lgs 18 agosto 2000 n°267 *"Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali"*, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per garantire condizioni di parità tra uomo e donna;

Il D.lgs 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"*;

Il DPR 9 maggio 1994 n°487 *"Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi"* che detta norme per l'accesso al pubblico impiego, prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;

La Legge 20 maggio 1970 n°300 *"Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"*, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15 ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;

Il D.lgs 30 giugno 2003 n°196 *"Codice in materia di protezione dei dati personali"* ove all'art. 112, comma 2 lettera b), ove si dispone in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;

La Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, *"riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"*;

Il D.lgs 25 gennaio 2010 n°5 *"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"*;

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*;

La Legge 23 novembre 2012, n.215 *"Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"*;

I vari Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

3. ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione (al 1 gennaio 2016) del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

TOTALI PER GENERE	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIPENDENTI IN SERVIZIO	11	9	20
%	55,00%	45,00%	100,00%

TOTALI PER CATEGORIA	A	B1	B3	C	D	TOT
DIPENDENTI IN SERVIZIO	0	0	3	10	7	20
DONNE	0	0	1	6	4	11
UOMINI	0	0	2	4*	3*	8

*N. 1 dipendente in uso condiviso col Comune di Sassari per 18 ore art. 14 CCNL 2004

TOTALI PER FIGURE APICALI POSIZIONI ORGANIZZATIVE	N.
DONNE	2*
UOMINI	2*

* n. 1 Responsabile di Settore Cat. D, in esubero dalla RAS e in distacco c/o questo ente;

* n. 1 Responsabile di Settore cat. D art. 1 c. 557 Legge n. 311/2004 per 12 ore;

Il Segretario comunale, in convenzione con il Comune di Laerru, è una donna.

Dall'analisi della situazione del personale dipendente, in un'ottica di pari opportunità di genere, non emergono particolari criticità ai sensi dell'art. 48 D.lgs 198/2006, poiché, tenendo conto della prevalenza complessiva di personale femminile e della sua collocazione nei diversi livelli d'inquadramento e nelle posizioni gerarchiche, non si rileva un divario fra generi inferiore ai due terzi.

Al momento, quindi, non sussistendo significative condizioni di divario, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale.

4. OBIETTIVI E PIANIFICAZIONE AZIONI POSITIVE

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso al raggiungimento dei seguenti obiettivi

Obiettivo 1: tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo 2: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e dello sviluppo professionale.

Obiettivo 3: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

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

Obiettivo 5: favorire la massima informazione in materia di pari opportunità.

Obiettivo 1 - tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Il Comune di Osilo si impegna a promuovere il benessere organizzativo e individuale, nonché a porre in essere ogni azione necessaria a evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore sotto forma di discriminazioni, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta.

Valorizzare le differenze, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono allo sviluppo delle pari opportunità, sono fattori di qualità dell'azione amministrativa, che contribuiscono a migliorare il livello dei servizi e a rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'Amministrazione comunale, a tal fine, con deliberazione della Giunta comunale n. 109 del 17.10.2012, ha istituito il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, previsto dall'art. 21 della Legge 183/2010, che ha modificato integrandolo l'art. 57 del D.lgs 165/2001.

Il C.U.G. esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dalla legge, al fine di contribuire – così come indicato dai principi

comunitari recepiti dal nostro ordinamento - ad un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo - attraverso la promozione della cultura delle pari opportunità di genere e le pari opportunità per tutti e la promozione del rispetto della dignità della persona - prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazione, dovuta non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale.

Nel triennio di vigenza del presente Piano, l'Amministrazione comunale, ritenendo che un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenti un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro, mentre, un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o mobbing si associ quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni, intende porre in essere le seguenti:

AZIONI POSITIVE

- riavviare la procedura per la nomina dei componenti del C.U.G.;
- adottare il Codice di comportamento contro il mobbing e le molestie sessuali.
- effettuare la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato e ad attuare le misure di eliminazione o di riduzione del rischio.

Obiettivo 2 – garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e dello sviluppo professionale.

Il Comune di Osilo si impegna a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative vigenti in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, secondo logiche meritocratiche e senza discriminazioni di genere.

L'Amministrazione comunale intende porre in essere le seguenti:

AZIONI POSITIVE

- assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvi i casi di motivata impossibilità, e inviare, entro tre giorni, l'atto di nomina della commissione di concorso o selezione alla consigliera di parità della Regione Autonoma della Sardegna;
- prevedere espressamente nei bandi di concorso o selezione, il principio di tutela delle pari opportunità tra uomini e donne;
- non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione 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;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.

Obiettivo 3 – promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Il Comune di Osilo ritiene che la formazione consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro, che nell'ambito di un ambiente lavorativo stimolante, determina un miglioramento della performance dell'Ente e nel contempo favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita.

La formazione e l'aggiornamento del personale sono garantiti, senza discriminazioni tra uomini e donne e ogni dipendente ha facoltà di richiedere la partecipazione ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento

L'Amministrazione comunale intende porre in essere le seguenti:

AZIONI POSITIVE

- programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari,
- continuare a garantire, senza discriminazione di genere, compatibilmente con il rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge, la partecipazione di tutto il personale ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, al fine di consentire a ciascuno la crescita professionale;
- porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, etc..), sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

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

Il Comune di Osilo intende favorire il riequilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e del tempo di lavoro. Intende, altresì, promuovere pari opportunità tra uomini e donne 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, laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

L'Amministrazione comunale intende porre in essere le seguenti:

AZIONI POSITIVE

- continuare a garantire la flessibilità di un'ora nell'ingresso e uscita dal lavoro e la possibilità del saldo passivo della prestazione lavorativa personale, fino ad un massimo di cinque ore mensili da conguagliarsi entro il mese successivo;
- in presenza di particolari esigenze derivanti da gravi ed eccezionali motivi personali e di famiglia, su richiesta del personale interessato, potranno essere valutate,

tenendo conto delle esigenze di servizio, ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati o temporanee particolari articolazioni orarie;

- assicurare tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di concessione del part-time.

Obiettivo 5 - favorire la massima informazione in materia di pari opportunità.

Il Comune di Osilo intende promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità, consentendo la condizione e partecipazione di tutto il personale.

L'Amministrazione comunale intende porre in essere le seguenti:

AZIONI POSITIVE

- programmare l'attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità, mediante la comunicazione a tutto il personale della sua adozione e sua pubblicazione all'interno del Comune;
- curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e informare i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche tramite apposite circolari;
- informare i cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano sul sito internet comunale.

5. PUBBLICITA'

Il presente piano, valido per il triennio 2016-2018, viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e reso disponibile alla consultazione da parte dei dipendenti.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni proposte dal personale dipendente, al fine di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.