



COMUNE DI ELMAS

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018/2020

(art.48 D.Lgs.11/04/2006 n.198 e ss.mm.ii.)

ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

SETTORE 1 - Affari Generali, Sviluppo economico, Risorse locali e tributarie.

SETTORE 2 - Finanziario, Programmazione e Organizzazione.

SETTORE 3 – Opere Pubbliche, Manutenzioni, Urbanistica e Edilizia Privata.

SETTORE 4 – Ambiente, Servizi Cimiteriali e Protezione Civile.

SETTORE 5 - Socio Assistenziale, Culturale, Scolastico e Demografico.

SETTORE 6 - Polizia Municipale.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune. L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Totali per settore	Settore 1	Settore 2	Settore 3	Settore 4	Settore 5	Settore 6	Totale
Dipendenti in servizio	12	6	6	1	10	10	45
Uomini	4	0	3	1	3	5	16
Donne	8	6	3	0	7	5	29

Categoria	Affari Generali	Finanziario	OO.PP	Ambiente	Socio Culturale e Demografico	Polizia Municipale	Totale
Cat.D con P.O.	1	0	0	1	1	1	4
Cat.D	0	1	1	0	1	0	3
Cat.C	5	3	3	0	5	9	25
Cat.B	6	2	2	0	3	0	13
Cat.A	0	0	0	0	0	0	0
							45

Segretario Comunale

Uomo	1	In convenzione con il Comune di Gonnosfanadiga
------	---	--

Quadro riepilogativo

Uomini	Donne	Totale
17	29	46

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art.48 comma 1, del D.Lgs. n.198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario fra generi non inferiore ai due terzi.

Si prende atto infatti allo stato attuale della prevalenza femminile in quasi tutti i settori dell'ente.

Si evidenzia che nella dotazione organica non vi sono posti che siano prerogativa di soli uomini o sole donne.

In riferimento alle assunzioni e assegnazioni del posto, non esistono possibilità per il Comune di Elmas di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alla Legge n°903 del 9/12/1977 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro", alla Legge n° 125 del 10/04/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" e del Decreto Legislativo n°196 del 23/05/2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della Legge 17/05/1999 n°144".

Inoltre non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso e comunque, vi è l'impegno con il presente P.A.P. – come previsto dallo stesso art.48 del D.Lvo 198/2006 – di dover, in caso di analoga qualificazione e preparazione professionale tra un candidato donna e uno uomo, opportunamente giustificare l'eventuale scelta del candidato maschio.

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.

SPECIFICA AZIONI POSITIVE

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa.

Essi possono essere così articolati:

Azione	1
Titolo	Conciliazione tra vita lavorativa e privata
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori.
Descrizione intervento	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto di esigenze personali e di servizio, in considerazione anche di quanto previsto dall'art.9 della Legge 53/2000, che intende promuovere forme di flessibilità degli orari di lavoro delle lavoratrici madri o dei lavoratori padri.
Strutture coinvolte nell'intervento:	Responsabili di Settore e Ufficio Personale
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente
Periodo di realizzazione	Quando ricorrerà il caso

Azione	2
Titolo	Conciliazione tra vita lavorativa e privata
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione.
Obiettivo	Favorire il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro, ma ancor prima, favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo in detti periodi.
Descrizione intervento	Sperimentazione di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza, mediante individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.
Strutture coinvolte nell'intervento:	Responsabili di Settore e Ufficio Personale
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente
Periodo di realizzazione	Quando ricorrerà il caso

Azione	3
Titolo	Monte delle ore
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Obiettivo	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e lavoro.
Descrizione intervento	In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.
Strutture coinvolte nell'intervento:	Ufficio Personale e Responsabili del settore di appartenenza dei lavoratori coinvolti.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente
Periodo di realizzazione	Quando se ne presenti la necessità

Azione	4
Titolo	Corsi, seminari di formazione e/o di aggiornamento
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente, quando necessarie
Obiettivo	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione di aggiornamento e di qualificazione professionale considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
Strutture coinvolte nell'intervento:	Responsabili di settori e lavoratori coinvolti.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente
Periodo di realizzazione	Quando se ne presenti la necessità