

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI ELMAS. PER IL TRIENNIO 2020- 2022

### PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48, D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

### OBIETTIVI PRECEDENTE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Le politiche del lavoro già adottate nel Comune di Elmas sono le seguenti:

- Conciliazione tra vita lavorativa e privata,
- Utilizzo di forme flessibili di lavoro,
- Formazione tramite corsi, seminari di formazione e/o di aggiornamento.

Esse hanno contribuito a evitare che si determinassero all'interno dell'Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2020 - 2022 sono:

1. tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing*
2. promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro.
3. promozione delle attività del C.U.G.;

0505.10.21

## ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

**SETTORE 1** – Amministrazione Generale, Sviluppo economico, Risorse locali e tributarie.

**SETTORE 2** - Finanziario, Organizzazione e Programmazione.

**SETTORE 3** – Opere Pubbliche, Espropriazioni, Manutenzione Edifici Comunali, Strade e Viabilità.

**SETTORE 4** – Urbanistica, Edilizia Privata, Ambiente, Protezione Civile, Servizi Cimiteriali, Illuminazione Pubblica.

**SETTORE 5** – Servizi al Cittadino.

**SETTORE 6** - Polizia Locale.

## 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 suddiviso per genere:

totale per Settore	Settore 1	Settore 2	Settore 3	Settore 4	Settore 5	Settore 6	Tot.
<b>DONNE</b>	8	5	2	1	6	6	28
<b>UOMINI</b>	4	0	3	4	3	3	17
<b>TOTALE</b>	12	5	5	5	9	9	45

di cui Responsabili di servizio:

	Segretario comunale	Cat. D	Totale
<b>DONNE</b>	1	3	4
<b>UOMINI</b>		3	3
<b>TOTALE</b>		6	7

Osservazioni: Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Si prende atto del fatto che allo stato attuale prevale la presenza femminile in quasi tutti i Settori.

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

## DETTAGLIO DELLE AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE PER IL TRIENNIO

### **1. Descrizione Intervento: GARANTIRE IL BENESSERE DEI LAVORATORI ATTRAVERSO LA TUTELA DALLE MOLESTIE, DAI FENOMENI DI *MOBBING* E DALLE DISCRIMINAZIONI**

*Obiettivo:* porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali, pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

*Finalità strategiche:* Migliorare il benessere dei lavoratori.

*Azione positiva 1:* effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari al personale dipendente.

*Azione positiva 2:* interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing.

*Soggetti e uffici coinvolti:* CUG, Responsabili di Settore, Segretario Comunale

*A chi è rivolto:* a tutti i dipendenti

*Tempi di realizzazione:* triennio

## **2. Descrizione Intervento: ANALISI/STATO DI FATTO, FLESSIBILITÀ ALL'INTERNO DELL'ENTE E ORARI DI LAVORO**

*Obiettivo:* Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche.

*Finalità strategiche:* Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

*Azione positiva 1:* effettuare una verifica delle situazioni di lavoro flessibile all'interno dell'Ente

*Azione positiva 2:* portare a conoscenza dei dipendenti le nuove disposizioni contrattuali in materia di orario di lavoro e flessibilità.

*Soggetti e uffici coinvolti:* Settore Finanziario, Organizzazione e Programmazione.

*A chi è rivolto:* a tutti i dipendenti.

*Tempi di realizzazione:* triennio

## **3. Descrizione Intervento: INTEGRAZIONE E PROMOZIONE DELLE AZIONI DEL C.U.G.**

*Obiettivo:* promuovere il ruolo e le attività del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

(C.U.G.).

*Finalità strategiche:* creare un ambiente di lavoro in cui prevalga il benessere del dipendente e non siano presenti discriminazioni.

*Azione positiva 1:* integrare il C.U.G. con le figure mancanti e favorire la conoscenza di quelle esistenti.

*Azione positiva 2:* informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza del CUG

*Azione positiva 3:* attivazione di canali per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro. Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

*Soggetti e uffici coinvolti:* CUG, Giunta Comunale, Responsabili di Settore

*A chi è rivolto:* a tutti i dipendenti

*Tempi di realizzazione:* triennio

## **DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta comunale.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, a un suo adeguato aggiornamento.

## **PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.

Il Piano è altresì trasmesso alla Consigliera di parità del Comune di Elmas e alla Consigliera Regionale di parità.