



Allegato alla Delibera di GC/CC  
n° 118 del 24-11-2012  
Il Segretario Comunale

COMUNE DI ELMAS  
PROVINCIA DI CAGLIARI

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

**2012 - 2014**

**in materia di pari opportunità**

**in ottemperanza a**

D. Lgs. n.198 del 11.04.2006 “codice delle pari opportunità tra uomo e donna”

e

Direttiva ministeriale 23.05.2007 “misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”

**APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. \_\_\_ DEL \_\_\_\_\_**

**RELAZIONE INTRODUTTIVA:**

L'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani devono, inoltre, prevedere azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Punti indiscutibili della Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data a 23 maggio 2007 sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

L'art. 19 del CCNL 14.09.2000 stabilisce: “Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell’ambito delle e più ampie previsioni dell’art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in “azioni positive” a favore delle lavoratrici”.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate 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.

## **ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE:**

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

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

**SETTORE 3** - Tecnico

Il Settore è suddiviso nei seguenti Servizi:

- Servizio Urbanistica, Edilizia Privata, Abusivismo
- Servizio Lavori Pubblici
- Servizio Ambiente e servizi tecnologici

**SETTORE 4** - Socio Assistenziale, culturale, scolastico e demografico

**SETTORE 5** - Polizia Municipale

**Ufficio di STAFF del Sindaco**

## **FOTOGRAFIA DEL PERSONALE**

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la rappresentanza maschile e quella femminile:

Totali per Settore	Settore 1	Settore 2	Settore 3	Settore 4	Settore 5	Ufficio STAFF	totale
Dipendenti in servizio	12	7	10	10	11	1	51
uomini	4	0	6	3	6	1	20
donne	8	7	4	7	5	0	31

Categoria	Affari generali	Finanziario	Tecnico	Socio ass.le culturale e demografico	Polizia Municipale	Ufficio STAFF	Totali
CAT. D con PO	1	1	1	1	1	0	5

CAT. D			2	1	0	1	4
CAT. C	5	4	4	5	10	0	28
CAT. B	6	2	3	3	0	0	14
CAT. A	0	0	0	0	0	0	0
							51

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE:

**I**stituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) secondo le modalità previste dall'art. 32 del Regolamento per la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance di cui al D. Lgs. 150/2009, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 8/07/2011. L'Amministrazione comunale, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche di genere ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla reali opportunità di crescita professionale e culturale, sta provvedendo all'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, inteso a favorire tutte le iniziative per realizzare pari condizioni di lavoro tra uomo e donna.

Il Comitato è previsto dall'art. 21 della Legge 183/2010, che ha modificato integrandolo l'art. 57 del D. Lgs. 165/2001.

Esso è chiamato ad esercitare compiti propositivi, consultivi e di verifica in precedenza demandati ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing oltre a quelli previsti dal d.lgs.165/2001.

Esso ha altresì il compito di promuovere la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Il CUG ogni anno dovrà redigere una relazione sulla situazione del personale dell'Amministrazione riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nel luogo di lavoro.

Il CUG, quindi, si propone come soggetto del tutto nuovo, costituendo una rilevante innovazione metodologica, in quanto, sulla base del ruolo propositivo, consultivo e di valutazione attribuitogli, può stabilire una fattiva cooperazione tra i diversi attori del processo politico-gestionale dell'Ente.

**C**ontinuare ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile. In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune a soggetti esterni, ai fini della nomina di Commissioni, Comitati e altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari, si dovrà richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza di genere nelle proposte di nomina.

**R**edazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile. Nei casi in cui

siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

**C**ontinuare ad assicurare una partecipazione equilibrata per genere ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze.

L'intento dell'amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera, del proprio personale, attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere e compatibilmente e nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge.

Il raggiungimento di tale obiettivo 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.

La migliore organizzazione del lavoro nell'ambito di un ambiente lavorativo stimolante determina un miglioramento della performance dell'Ente e nel contempo favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita.

**F**avorire, inoltre, il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari 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.

**I**n presenza di particolari esigenze dovute a documentate 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, ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati.

**F**ermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico, saranno promosse azioni per favorire la qualità della vita e del lavoro delle persone. Particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Sono e saranno sostenute e sviluppate le attività finalizzate alla prevenzione e rimozione dell'isolamento e per garantire che il ruolo della donna nella famiglia non costituisca ostacolo nella progressione di carriera.

**I**l presente piano sottoposto al parere delle RSU e della Consigliera provinciale delle pari opportunità, e successivamente approvato dalla Giunta Comunale, diviene esecutivo 15 giorni dopo la pubblicazione all'albo pretorio del Comune. Verrà data ampia pubblicità allo stesso mediante pubblicazione sul sito internet del Comune e affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

**N**el periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'istituendo CUG e presso l'ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.