



**COMUNE DI ELMAS**  
**PROVINCIA DI CAGLIARI**

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

**2015 - 2017**

**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** - 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

### **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	Settore 6	totale
Dipendenti in servizio	11	7	7	2	10	11	48
uomini	3	0	4	2	3	6	18
donne	8	7	3	0	7	5	30

Categoria	Affari generali	Finanziario	Opere Pubbliche	Ambiente	Socio ass.le culturale e demografico	Polizia Municipale	Totali
CAT. D con PO	1	1	1	1	1	1	6
CAT. D	0	0	0	0	1	0	1
CAT. C	4	4	4	0	5	10	27
CAT. B	6	2	2	1	3	0	14
CAT. A	0	0	0	0	0	0	0
							48

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE:

**I**stituzione del Comitato Unico di Garanzia ( di seguito denominato 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 ha provveduto alla sua istituzione con Deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 7/06/2013.

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 una partecipazione equilibrata per genere ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, per 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 determina un miglioramento della performance dell'Ente e nel contempo favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita. Tale finalità dovrà essere conseguita tramite proposta ai Responsabili di Settore di interessare maggiormente i propri collaboratori alla partecipazione di attività formative, coinvolgendo gli stessi in modo equo.

**C**ontinuare a favorire 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.

**P**revisioni, in accordo con le organizzazioni sindacali, di ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati e, inoltre, sensibilizzazione dei Responsabili di Settore sull'utilizzo del part time come una delle forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro.

**P**romuovere negli uffici azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari.

**P**romuovere negli uffici una fase di analisi degli aspetti che hanno attinenza con le pari opportunità mediante interviste al personale dell'Ente, a cura del C.U.G., sui temi della posizione delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle dinamiche di carriera per tutto il personale.

**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.

**L**a richiesta di predisposizione di un indirizzo email per favorire la diffusione delle informazioni e la divulgazione del PAP e delle finalità connesse tramite i sistemi informatici dell'Ente.

**L**a richiesta di inserimento nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte giuridica – di un numero di ore di permesso retribuito per i membri che operano nel CUG

**L**e risorse finanziarie dedicate alla realizzazione del PAP sono pari a zero mentre le risorse umane sono costituite dai membri che operano nel CUG e dai Responsabili di Settore.