



ALLEGATO ALLA DELIBERA
G.C. 02 del 25.01.2016



COMUNE DI UTA

PROVINCIA DI CAGLIARI

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI
POSITIVE

2016/2018

Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità";

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

ARTICOLO 1

Obiettivi Generali

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

Il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna definisce le azioni positive come misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorto da più di venti anni per

favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro e sono state istituite dal Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984 istituisce infatti le azioni positive per promuovere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali e sono state recepite dall'Italia dopo 7 anni con la Legge 10 aprile 1991, n.125.

Tali azioni positive sono misure volte a favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro. Esse sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza. La rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità deve avvenire attraverso l'introduzione di meccanismi che disinneschino queste dinamiche e, in qualche modo, compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti.

Nell'organizzazione del Comune di Uta, al momento, non sussistono condizioni di divario, pertanto, le azioni del Piano saranno volte soprattutto a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini e a valorizzare le competenze di entrambi i generi.

Il Piano di azioni positive di durata triennale si pone, infatti, da un lato, come adempimento di legge e dall'altro come strumento per permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

ARTICOLO 2

Analisi del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio nel Comune di Uta, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori (situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2015 compresa la figura del Segretario Comunale in convenzione con un altro Comune):

DIPENDENTI N. 33

DONNE N. 19

UOMINI N. 14

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE ATTUALE COMPRESO IL PERSONALE IN CONVENZIONE

SERVIZI	UOMINI	DONNE	TOTALE
AREA AMMINISTRATIVA	3	6 di cui 2 al 50%	9
AREA ECONOMICA FINANZIARIA	0	8 di cui una al 50%	8
AREA TECNICO	7	0	7

MANUTENTIVO			
AREA TECNICA GESTIONE DEL TERRITORIO	2 di cui 1 al 50% e 1 in Convenzione	1	3
AREA SOCIO ASSISTENZIALE		3	3
AREA ATTIVITA' PRODUTTIVE	2 di cui 1 al 50%	1 di cui 1 al 50%	3
AREA APPALTI E CONTRATTI	1	1	2
SEGRETARIO COMUNALE		1	1

Dalla rilevazione della dotazione organica del personale dipendente alla data odierna si desume che non occorre intraprendere azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile, atteso che la percentuale di dipendenti donne (senza considerare il Segretario Comunale) è al 57,58% rispetto a quella di dipendenti uomini. Inoltre, è utile sottolineare che i Responsabili di Servizio, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, sono 7, di cui 4 donne.

E' evidente, inoltre, che nel Servizio Tecnico vi è la presenza predominante del genere maschile, dovuta, questa, alla tipologia di mansioni richieste per alcuni profili professionali quale ad esempio quella di operaio, ecc..., mentre nei Servizi Amministrativo e Finanziario e Sociale vi è predominanza del genere femminile. Vi è, ancora, una decisa prevalenza di donne nella categoria C, mentre vi è prevalenza di uomini nelle cat. B e A.

Si dà atto che non si rende necessaria l'attivazione di apposite azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto il divario presente fra i due generi, è assente.

ARTICOLO 3

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Nel corso del triennio 2016-2018 questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da disagi, casi di molestie psico-fisico, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- 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.
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

ARTICOLO 4

CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

OBIETTIVO 1

Il Comune di Uta si impegna a favorire un ambiente di lavoro "sano" e stimolante che incoraggi lo spirito d'iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento. Si impegna a tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti evitando, in particolare, che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Discriminazioni o trattamenti non paritari nei confronti dei dipendenti che ledono il principio di eguaglianza sostanziale.
- Disponibilità area attrezzata 1 soccorso/ spazio mensa.

Azioni

Attivazione di un corso per la Gestione e Negoziazione – Tecniche del conflitto

ARTICOLO 5

OBIETTIVO 2

Modalità di costituzione delle Commissioni

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle Commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità. 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. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Uta valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

ARTICOLO 6

FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

OBIETTIVO 3

Il Comune di Uta si impegna a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di eventuali progressioni orizzontali. Predispone riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze. I percorsi formativi dovranno essere organizzati o programmati tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro, delle sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. Sarà data 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 ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente. Durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Azioni

Condivisione delle competenze acquisite durante la formazione garantita dall'Ente;
Seminari corsi di aggiornamento adeguati alle specifiche professionalità nel rispetto del Piano di Formazione e delle risorse finanziarie;
Istituzione Registro dei corsi effettuati dai dipendenti;
Reinserimento lavorativo e formativo del personale assente da lungo tempo e/o per mobilità interna.

ARTICOLO 7

CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE

OBIETTIVO 4

Il Comune di Uta si impegna a favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e delle condizioni e del tempo di lavoro. L'Ente assicurerà a ciascun lavoratore la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, opportunamente regolamentato. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei lavoratori. L'Ente promuove le pari opportunità tra donne e uomini 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, come la cura dei familiari anziani e/o disabili. L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti. Inoltre, nonostante in base alla Legge 183/2010 la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time non è più automatica, ma è subordinata alla discrezionalità dell'Amministrazione stessa, il Comune di Uta si impegna a facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica. Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. L'ufficio Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time e viceversa inoltrate dai dipendenti.

Azioni

Parificare le quote dei servizi resi a favore dei cittadini residenti anche ai dipendenti Comunali che non risiedono nel territorio comunale (esempio: servizio di ludoteca / corsi per anziani / casa di riposo/ spiaggia day /ginnastica dolce ect.).

ARTICOLO 8

PUBBLICAZIONE INFORMAZIONI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

OBIETTIVO 5

Il Comune di Uta si impegna a pubblicare sul proprio sito web il Piano Triennale delle Azioni positive, le informazioni, le opportunità e iniziative in ambito di pari opportunità.

Azioni

Realizzazione nel sito web istituzionale di un area tematica dedicata al CUG.

ARTICOLO 9

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE

Il Comune di Uta si impegna a garantire la somma non inferiore a € 1.500,00 per la realizzare degli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio. Il Comitato provvederà a monitorare i risultati raggiunti entro il 31 marzo, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

ARTICOLO 10

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale-periodo 2016-2018. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale dell'Ente e inviato a tutti i dipendenti, per il tramite del proprio Responsabile di Area. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere all'aggiornamento.

Al Presidente del C.U.G. Paola Alba
E p.c. Amministrazione Comunale

Programma del C.U.G.

AZIONI POSITIVE

- 1) Colloqui con Psicologo singolo o di gruppo attitudinali per mansioni e ruolo ricoperto (in riunioni singole o in gruppo). GESTIONE E NEGOZIAZIONE E TECNICHE DEL CONFLITTO
- 2) Lezioni sulla qualità della comunicazione interna ed esterna;
- 3) Corso per un migliore utilizzo dei software basilari per P.C. come word, excel, posta elettronica, pdf, scansioni, etc;
- 4) Area attrezzata per 1° soccorso / spazio ricreativo (una stanza e un minimo di attrezzatura);
- 5) Sito del Comune di Uta (area riservata con tutti gli atti inerenti il personale i regolamenti comunicazioni e convocazioni);
- 6) Quote dei servizi per i dipendenti Comunali parificate a quelle dei residenti per servizi tipo Ludoteca / corsi per anziani / casa di riposo, spiaggia day, ginnastica dolce ect. ;
- 7) Liquidazioni di straordinari e altre indennità e buoni pasto entro il mese successivo –
- 8) busta paga con la specifica di ogni singola voce e del calcolo (semplificazione chiara) onde evitare equivoci (esempio ore straordinari per importo);
- 9) Seminari o corsi aggiornamento (almeno 2 per dipendente all'anno di cui almeno uno specialistico all'attività del servizio svolto)e corsi gratuiti;

PROPOSTE REGOLAMENTO

- 1) Riunione C.U.G. almeno 1 per trimestre – tempi di convocazione 15 gg seduta ordinaria 10 gg seduta straordinaria, le riunioni inizieranno entro le ore 12;
- 2) Somme certe e spendibili in Bilancio per il mantenimento di un livello medio della struttura del C.U.G. e Azioni Positive;
- 3) Votazione a maggioranza assoluta dei Componenti presenti in fase di approvazione e modifica del Regolamento.
- 4) Comunicazioni Via email . (elenco allegato)
 - 1- maxpitzanti1973@gmail.com;
 - 2- atzeni.daniela@libero.it;
 - 3- tributi.uta@tiscali.it;
 - 4- sersoc1.uta@tiscali.it;
 - 5- ignausai@gmail.com;
 - 6-

Invio di documento protocollato

Oggetto: PARERE OBBLIGATORIO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DI CUI ART. 48
DEL DLGS 198/2006

Data protocollo: 20/01/2016

Protocollato da: PrCa - Provincia di Cagliari

Allegati: 2

COMUNE DI UTA
(Provincia di Cagliari)

Tipo Protocollo: Arrivo

n. **0000906** del **20-01-2016**

Reg. del 20-01-2016 alle ore 14:16:37

Cat.3 - Cl.5





UFFICIO CONSIGLIERA DI PARITÀ
PROVINCIA DI CAGLIARI



PROVINCIA DI CAGLIARI
MUNICIPALITÀ DE CASTEDDU

COMUNE DI UTA
(Provincia di Cagliari)



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

Tipo Protocollo: Arrivo
n. 0000906 del 20-01-2016
Reg. del 20-01-2016 alle ore 14:16:37

Cat.3 - Cl.5



Spett.
Comune di Uta
Piazza S'Olivariu
09010 Uta

Alla c.a. della D.ssa Daniela Atzeni

Oggetto: Parere obbligatorio Piano Triennale Azioni Positive di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 .Vs. rif. Prot. 765/2016

Premesso:

- che ai sensi dell'art.7 del D. Lgs. 196/00 le Pubbliche Amministrazioni tenute alla predisposizione del Piano Triennale Azioni Positive, debbono avvalersi del parere della Consigliera di Parità territorialmente competente;
- che secondo quanto previsto dal parere del Collegio Istruttorio costituito ai sensi dell'art. 7 della Legge 125/91, il parere richiesto ha natura obbligatoria ma non vincolante per le Amministrazioni richiedenti e comunque esso non può costituire una mera presa d'atto del Piano sottoposto al vaglio, ma deve contenere un giudizio di congruità dello stesso rispetto alle finalità di cui all'art. 1 della Legge 125/91.

Tutto ciò premesso, si osserva quanto in appresso:

- è rispettata la buona pratica di descrivere l'analisi quantitativa del personale dell'Ente in ottica di genere, per aree professionali e per livelli contrattuali, nonché le potenzialità e le criticità che connotano il sistema organizzativo;
- gli obiettivi da conseguire mediante la realizzazione delle azioni elencate nel piano sono ben specificati e paiono conformi agli scopi individuati dall'art. 1, 2° comma della legge 125/91;
- è rispettata la buona pratica di indicare le azioni da attuare per conseguire i singoli diritti;

- è rispettata la buona pratica di indicare le risorse finanziarie dedicate alla realizzazione del PAP, laddove sarebbe opportuno precisare anche le risorse umane impiegate a tal fine;
- sarebbe opportuno rispettare la buona pratica di indicare la definizione temporale delle attività programmate.

Alla luce, pertanto, delle considerazioni che precedono si esprime un giudizio di congruità del medesimo PAP rispetto alle finalità previste dall'art. 1 della Legge 125/91.

Distinti saluti

La Consigliera di Parità della Provincia di Cagliari
Avv. Isabella Dessalvi

