



# COMUNE DI LURAS

## PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2012-2014

(ART. 48 D. LGS. 11.04.2006, N° 198)

Le azioni positive 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.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Luras armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

## ANALISI DEL PERSONALE

Al 30.04.2012 la situazione del personale presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>DIPENDENTI</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>17</b>

Si prende atto che **occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile**, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198, in quanto **sussiste il divario fra i generi superiore a due terzi**.

Alla luce di quanto evidenziato e al fine di favorire il riequilibrio fra generi, il Comune di Luras si impegna, nella fase di accesso all'impiego:

- ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- 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 ed un uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.

**Suddivisione del personale disaggregato per genere, categorie e posizione economica al 30.04.2012:**

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Categoria D1	1		1
Categoria D2	1		1
Categoria D3	1	1	2
Categoria D4	0	1	1
Categoria D5	0	0	0
Categoria D5	0	0	0
Categoria C1	0	0	0
Categoria C2	0	0	0
Categoria C3	1	4	5
Categoria C4			
Categoria C5			
Categoria B1			
Categoria B2			
Categoria B3	0	3	3
Categoria B4	0	2	2
Categoria B5			
Categoria B6			
Categoria B7			
Categoria A1	0	2	2

<b>Categoria A2</b>			
<b>Categoria A3</b>			
<b>Categoria A4</b>			
<b>Categoria A5</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>17</b>

Il Segretario Comunale è **un uomo**

Suddivisione del personale disaggregato per genere e forme di lavoro flessibile e/o atipiche al 30.04.2012:

<b>FORME CONTRATTUALI</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
Ex art. 90 TUEL fino a scadenza mandato sindaco	0	0	0
Art.110 TUEL t. determinato	0	0	0
Tempo determinato	1	0	1
Co.Co.Co	0	0	0
Contratto di somministrazione di lavoro	0	0	0
Altro	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Distribuzione del personale in organico, disaggregato per genere e per settore di appartenenza al 30.04.2012:

<b>SETTORE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>AMMINISTRATIVO-AA.GG.- PERSONALE-SERVIZI SOCIALI</b>	3	1	4
<b>FINANZIARIO</b>	0	2	2
<b>TECNICO</b>	5	0	5
<b>DEMOGRAFICO-CULTURALE-ATTIVITA' PRODUTTIVE-SPORT-VIGILANZA</b>	5	1	6
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>17</b>

**Livello d'istruzione del personale presente nel Comune al 30.04.2012:**

<b>TITOLO DI STUDIO</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
<b>SCUOLA MEDIA INFERIORE</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
<b>SCUOLA MEDIA SUPERIORE</b>	<b>6</b>	<b>1</b>
<b>LAUREA</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

**Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale per categorie al 30.04.2012.**

<b>CATEGORIA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>CATEGORIA D</b>			
Posti di ruolo a tempo pieno	2	2	4
Posti di ruolo part time	0	1	1
<b>CATEGORIA C</b>			
Posti di ruolo a tempo pieno	4	1	5
Posti di ruolo part time	0	0	0
<b>CATEGORIA B</b>			
Posti di ruolo a tempo pieno	5	0	5
Posti di ruolo part time	0	0	0
<b>CATEGORIA A</b>			
Posti di ruolo a tempo pieno	2	0	2
Posti di ruolo part time	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>17</b>

**ORGANI ELETTIVI**

Sindaco: DONNA

<b>Componenti Consiglio</b>	
<b>Donne</b>	<b>3</b>
<b>Uomini</b>	<b>10</b>
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>

<b>Componenti Giunta</b>	
<b>Donne</b>	<b>1</b>
<b>Uomini</b>	<b>4</b>
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>

Nell'analisi della composizione degli organi politici, si evidenzia che il Comune di Luras si distingue per la presenza di un **Sindaco donna**.

Per ciò che concerne il Consiglio e la Giunta Comunale si rileva un **una prevalenza della componente maschile sulla componente femminile**.

## **OBIETTIVI DI INTERVENTO DELLE AZIONI POSITIVE**

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Luras intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, 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.

## **LE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI LURAS**

### **AZIONE POSITIVA 1**

#### **COSTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)**

##### **OBIETTIVI**

Il Comune di Luras si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- 1- Pressioni o molestie sessuali;
- 2- Casi di mobbing;
- 3- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- 4- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

L'attività del Comitato Unico Di Garanzia deve:

- assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, riguardante, in ottemperanza alle indicazioni dell'Unione Europea, non solo il genere ma anche l'età, la disabilità, la religione e la lingua;
- favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;

- razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità;
- garantire l'attuazione delle norme previste per la costituzione e la durata del mandato, i criteri di composizione, la nomina, i compiti, la collaborazione con altri organismi.

### **DESCRIZIONE INTERVENTO**

- Costituzione del Comitato Unico di Garanzia
- Nomina del Presidente del Comitato unico di Garanzia
- Individuazione e nomina dei componenti del CUG
- Stesura del regolamento
- Informazione e trasparenza in merito alle competenze, obiettivi e funzioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG), nonché dei componenti dello stesso

**Destinatari:** tutte/i le/i lavoratrici/tori

**Finanziamento:** Costo indotto relativo ai dipendenti

**Strutture coinvolte nell'intervento:** Ufficio personale, CUG, dipendenti, Consigliera di Parità provinciale

**Tipologia di azione:** Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione

**Periodo di realizzazione:** entro **60 giorni** dall'approvazione del piano

## **AZIONE POSITIVA 2**

### **RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

#### **OBIETTIVI**

Assicurare la presenza delle donne nei ruoli e nelle posizioni in cui tradizionalmente sono sempre state sottorappresentate

#### **DESCRIZIONE INTERVENTO**

- Il Comune s'impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- Non vi è alcuna possibilità che si favorisca, nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un 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 s'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 Luras 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.

**Destinatari:** tutte/i le/i lavoratrici/tori

**Finanziamento:** Costo indotto relativo ai dipendenti

**Strutture coinvolte nell'intervento:** Ufficio Affari Generali e Personale, Responsabili d'Area, OO.SS.

**Tipologia di azione:** Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione

**Periodo di realizzazione** immediato

### **AZIONE POSITIVA 3**

#### **FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO SULLE PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE**

##### **OBIETTIVI**

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale

##### **DESCRIZIONE INTERVENTO**

- I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quanto 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 a 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 dell'area o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

L'intervento dovrà:

- Prevedere iniziative di formazione e aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, sul tema delle pari opportunità, sulla legislazione vigente, sugli istituti che consentono di conciliare vita familiare e vita lavorativa (part-time, flessibilità orario). strutturate in modo da contribuire allo sviluppo della "valorizzazione di genere" e alla diffusione di una cultura di parità.
- .Prevedere iniziative di formazione specifica per i componenti del Comitato Unico di Garanzia, al fine di favorirne e migliorarne l'attività.

**Destinatari:** Tutte/i le/i lavoratrici/tori

**Finanziamento:** risorse dell'Ente da inserire nel bilancio 2013/2014/2015. Finanziamenti nazionali e regionali

**Strutture coinvolte nell'intervento:** Ufficio Affari Generali e Personale. Affidamento esterno a consulenti o ad Ente di formazione accreditato.

**Tipologia di azione:** rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione

**Periodo di realizzazione:** entro..... dall'approvazione del piano

## **AZIONE POSITIVA 4**

### **CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE**

#### **OBIETTIVI**

- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

#### **DESCRIZIONE INTERVENTO**

Il Comune di Luras favorisce l'adozione di politiche afferenti ai servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

#### **Disciplina del part-time**

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. e delle vigenti norme. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

#### **Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi**

- Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.
- Promuovere 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 possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

- Il Comune di Luras assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti

**Destinatari:** tutte/i le/i lavoratrici/tori

**Finanziamento:** Costo indotto relativo ai dipendenti

**Strutture coinvolte nell'intervento:** Ufficio Affari Generali e Personale Responsabili d'Area, OO.SS. e Consigliera di Parità provinciale

**Tipologia di azione:** Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione

**Periodo di realizzazione** Entro **3 mesi** dall'approvazione del piano

## **MONITORAGGIO**

Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio del Piano delle Azioni Positive, relazionando annualmente alla Giunta Comunale, alle RSU e alla Consigliera di parità territorialmente competente.

## **NORMA FINALE**

### **Durata del Piano – Pubblicazione**

1. Il presente Piano ha durata triennale.
2. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente, e reso accessibile nella sezione "Trasparenza" del sito internet istituzionale.