

COMUNE DI CALANGIANUS

(Provincia di Olbia Tempio)

PIANO AZIONI POSITIVE DEL TRIENNIO 2014/2016

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 Calangianus 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.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

La realizzazione del Piano delle Azioni Positive del Comune di Calangianus terrà conto della struttura organizzativa e dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE			
DIPENDENTI	UOMINI	DONNE	TOTALE
N.21	N. 12	N. 09	21

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORI			
SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
AREA CONTABILE	1	3	4
AREA AMMINISTRATIVA	///	4	4
AREA TECNICA PRODUTTIVA	6	////	6
SETTORE AREA VIGILANZA	3	////	3
Culturale, Scolastico e Ricreativo- Personale	2	1	3
STAFF (EX art 90 TUEL)	/////	/////	/////
SOCIO ASSISTENZIALE	///	1	1
SEGRETARIO	1	///	1

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIE			
CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A1	///////	///////	///////
A2	///////	///////	///////
A3	///////	///////	///////
A4	///////	///////	///////
B1	///////	///////	///////
B2	///////	///////	///////
B3	2	///////	2
B4	///////	///////	///////
B5	///////	///////	///////
B6	///////	///////	///////
B7	1	///////	1
C1	3	///////	3
C2	1	///////	1
C3	1	3	4
C4	///////	///////	///////
C5	1	3	4
D1	///////	2	2
D2	///////	///////	///////
D3	1	///////	1
D4	///////	///////	///////
D5	1	1	2
Segretario	1	///////	1
Art.110 comma 2 TUEL D3 t. determinato	1 (SINDACO)	///////	1
CO.CO.CO. Equiparata cat. D t. determinato	1	///////	1
Ex art. 90 TUEL fino a mandato del sindaco	///////	///////	///////
TOTALE	14	9	23

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE			
CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
CATEGORIA D	2	3	5
Posti di ruolo a tempo pieno	1	3	4
Posti di ruolo part-time	////////	//////	//////
CATEGORIA C	6	6	12
Posti di ruolo a tempo pieno	6	6	12
Posti di ruolo part-time	//////	//////	//////
CATEGORIA B	3	//////	3
Posti di ruolo a tempo pieno	3	//////	3
Posti di ruolo part-time	//////	//////	//////
CATEGORIA A	//////	//////	//////
Posti di ruolo a tempo pieno	//////	//////	//////
Posti di ruolo part-time	//////	//////	//////
Segretario	1	//////	1
TOTALE	22	18	40

DIPENDENTI NOMINATI RESPONSABILI DI SERVIZIO CUI SONO STATE ATTRIBUITE LE FUNZIONI DI CUI ALL'ART. 107 DEL D.LGS. N. 267/2000:		
DONNE	UOMINI	TOTALE
3	3	6

RSU		
DONNE	UOMINI	TOTALE
1	1	2

Si ritiene che **non occorra** stabilire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, **non sussiste** un divario fra generi inferiore a due terzi.

ORGANI ELETTIVI			
	DONNE	UOMINI	TOTALE
SINDACO	//////////	1	1
CONSIGLIO COMUNALE	//////////	13	13
GIUNTA COMUNALE	//////////	4	4

Si evidenzia pertanto fra generi **una totale prevalenza** della componente maschile su/e quella femminile

OBIETTIVI

Il Comune di Calangianus, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, s'ispira ai seguenti principi:

- a) rimozione degli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari etniche linguistiche di genere di età ideologiche culturali fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza;
- b) la rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che disinneschino queste dinamiche e in qualche modo compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti;
- c) rimuovere le discriminazioni egalarie tenendo conto delle specificità di ognuno individuando gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e quindi sapere dove e come intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità;

In quest'ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- a) favorire l'avanzamento delle donne nelle gerarchie aziendali e nei ruoli di responsabilità;
- b) dissolvere la segregazione occupazionale, creando un'occupazione equilibrata in tutti i settori.

LE AZIONI POSITIVE IN PROGRAMMA SONO LE SEGUENTI

AZIONE POSITIVA 1	
Titolo	Potenziamento del “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (Cug)
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamento	Costo indotto relativo ai dipendenti
OBIETTIVO	<p>L'attività del C.U.G. deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> - accrescere le competenze del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in modo specifico, sui temi del benessere organizzativo ed individuale - 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 - Rivisitazione dei processi produttivi dell'Ente con l'obiettivo di rimuovere le discriminazioni emergenti e promuovere un adeguato grado di benessere fisico e psicologico, alimentando costruttivamente la convivenza sociale - 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	<ul style="list-style-type: none"> - potenziamento del Comitato unico di garanzia - informazione e trasparenza in merito alle competenze, obiettivi e funzioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG), nonché dei componenti dello stesso
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale, OOSS, dipendenti
Tipologia di azione	Rivoltaprevalentemente all'interno dell'Amministrazione.
Periodo di realizzazione	Entro 6 mesi dall'approvazione del piano

AZIONE POSITIVA 2	
Titolo	Formazione e aggiornamento nel rispetto delle pari opportunità e non discriminazione
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamento	Risorse dell'Ente da inserire nel bilancio 2013/2014/2015. Finanziamenti nazionali e regionali
OBIETTIVO	Accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità Eliminazione delle disparità sul lavoro dovute a fattori escludenti
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> - 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. - Realizzare un piano di formazione, improntato ad assicurare pari possibilità di partecipazione per le donne e gli uomini. A tal fine dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure un rapporto di lavoro a tempo parziale; - Attivare progetti di miglioramento organizzativo volti alla valorizzazione delle competenze attraverso, ad esempio, la mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare appieno gli apporti delle lavoratrici e dei lavoratori. - Elaborazione, approvazione ed utilizzazione di Linee guida per il perseguimento del benessere organizzativo e verifica di attuazione, eventualmente anche attraverso l'organismo di valutazione della performance.
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 tre anni dall'approvazione del piano

AZIONE POSITIVA 4	
Titolo	Accesso al lavoro/assunzioni/permanenza/progressione di carriera
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamento	L'Amministrazione Comunale dovrà, annualmente, deliberare un budget finalizzato a coprire i costi di iniziative specifiche, che potrà essere finanziate dal bilancio dell'Amministrazione
OBIETTIVO	Assicurare la presenza delle donne nei ruoli e nelle posizioni in cui tradizionalmente sono sempre state sottorappresentate.
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> - In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad 1/3, salva motivata impossibilità. - Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita - Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere; - Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere - Promozione della presenza femminile anche nelle mansioni tecniche e convenzionalmente maschili (sostegno alla desegregazione orizzontale). - Analisi dei fabbisogni formativi delle/dei dipendenti inquadrati/i nei livelli inferiori.
Strutture coinvolte nell'intervento	Giunta Municipale, Segretario, Servizi Finanziari, Ufficio Affari Generali e Personale, Responsabili d'Area
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione.
Periodo di realizzazione	Entro 12mesi dall'approvazione del piano.

AZIONE POSITIVA 5	
Titolo	Conciliazione famiglia-lavoro
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamento	Costo indotto relativo ai dipendenti
OBIETTIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Garantire alle/ai lavoratrici/ori di conciliare i tempi del lavoro con i tempi della famiglia; - Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che sono stati assenti per vari motivi (maternità, congedi parentali, aspettative), eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> - Introdurre forme di orario flessibili (in ingresso e in uscita, forme di part-time, ecc.). Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. - Diffondere, tra il personale dell'ente, la Legge sui congedi parentali: Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53" (G. U. n. 96 del 26/4/2001-Supplemento Ordinario n. 93). - Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare. - Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini. Realizzare iniziative di sostegno e affiancamento al rientro dalla maternità - Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano inservizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati
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 10 mesi dall'approvazione del piano.

AZIONE POSITIVA 6	
Titolo	Studi e indagini a sostegno della promozione delle P. O.
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamento	Costo indotto relativo ai dipendenti
OBIETTIVO	Promozione delle P. O.
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoraggio della situazione del personale dell'ente/impresa, analisi dell'avanzamento di carriera alle categorie di inquadramento, alle competenze professionali ed a quelle derivanti dal proprio percorso formativo; - delle donne/uomini negli ultimi cinque anni, analisi del differenziale retributivo uomo-donna per settore professionale. - Diffusione dei dati di genere e della situazione emersa ai dipendenti, attraverso seminari, focus-group ecc. - Studi e analisi quantitative e qualitative sulla condizione delle donne/uomini nei diversi settori di attività quali: discriminazioni nella professione, violenze, molestie, mobbing
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Affari Generali e Personale
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione.
Periodo di realizzazione	Entro 16 mesi dall'approvazione del piano.

AZIONE POSITIVA 7	
Titolo	Info pari opportunità sul sito web del Comune
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamento	Risorse dell'ente
OBIETTIVO	Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
Descrizione intervento	Descrizione intervento Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio segreteria e Informatica
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Entro il triennio in considerazione

TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2014 – 2016.

Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo. Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle Pari Opportunità, del mobbing e contro eventuali comportamenti discriminatori troveranno applicazione già nel primo anno di decorrenza del Piano, poiché base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

Il presente Piano di durata triennale, sottoposto al parere della Consigliera di Parità della Provincia di Olbia Tempio, decorre dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

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 alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

LE RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

MONITORAGGIO:

Il Comune di Calangianus, si impegnerà affinché il piano triennale di azioni positive:

1. sia compreso nel bilancio di previsione dell'Ente, rientrando a pieno titolo nelle linee programmatiche e strategiche di sviluppo del Comune;
2. rientri tra gli indicatori di efficacia ed efficienza utilizzati
3. a definire il budget triennale ed annuale necessario alla sua realizzazione;

A tale scopo prevederà mediante il Comitato Unico di Garanzia:

- a realizzare il monitoraggio e a verificare annualmente, le azioni effettuate ed i risultati raggiunti

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio *on-line* dell'ente, sul sito internet e consegnato al personale dipendente.