

DELIBERA G.C. N. 137 DEL 20/12/2012

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2013 - 2015 PER LE PARI OPPORTUNITÀ.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246” nel quale si prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l’art. 48 del suddetto D. Lgs 198/2006 avente ad oggetto “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5) che così recita:

“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici,predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile e' accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale”;

RICHIAMATA 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.

PRECISATO che l’adozione del Piano non dev’essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto, creato su misura per l’ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

PRESA VISIONE del documento “ Piano delle Azioni Positive” per il triennio 2013/2015 e ritenuto meritevole di approvazione;

VISTO il parere di regolarità tecnica reso ai sensi dell’art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18/8/2000 e ss. mm.;

VISTO il D.Lgs 01/04/2006 n. 198;

CON VOTI UNANIMI,

DELIBERA

Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2013/2015 redatto ai sensi art.48 del Decreto legislativo n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 246/2005, nel testo che allegato alla presente ne fa parte integrante e sostanziale;

Di inviare copia del presente atto alla Regione Sardegna Consigliera di Pari Opportunità;

Di incaricare il Servizio Amministrativo di dare informazione, in merito all’adozione della presente, ai soggetti sindacali;

Di dare atto che il Piano sarà pubblicato sul sito web dell’Ente nella sezione “Trasparenza”.

Piano azioni positive triennio 2013 – 2014 - 2015

Pari opportunità

PREMESSA

Il Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

L'organico del Comune è caratterizzato da una pressoché paritaria presenza numerica di uomini e donne, (le donne sono poco meno del 50%) ma è comunque necessaria nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per la promozione delle pari opportunità per eliminare ogni svantaggio.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, 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.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto 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.

Il Comune di Gavoi pertanto armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

ANALISI DATI DEL PERSONALE ALL'01/12/2012

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

<i>DIPENDENTI</i>	<i>N.</i>	<i>18</i>
<i>DONNE</i>	<i>N.</i>	<i>10</i>
<i>UOMINI</i>	<i>N.</i>	<i>8</i>

Così suddivisi per Settore:

1 – unità organizzativa amministrativa
Donne 6 + seg
Uomini 2

2 - unità organizzativa contabile
Donne 2
Uomini 1

3 - unità organizzativa tecnica
Donne 1
Uomini 5

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
B	4	1
C	3	5
D	1	3
Segretario		1
TOTALE	8	10

I responsabili di servizio sono n° 2 donne e n° 1 uomini

Si dà, quindi, atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs. 11.4.2006, n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi superiore ai due terzi.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Con il presente Piano di Azioni Positive il Comune intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- 1) alla partecipazione ai corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e di aggiornamento;
- 2) agli orari di lavoro;
- 3) all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità anche attraverso l'attribuzione di incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali;
- 4) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
- 5) alla tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

FORMAZIONE

Il Comune di Gavoi favorirà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità

FLESSIBILITÀ' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Nel Comune di Gavoi è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita a fine turno. Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

DISCIPLINA DEL PART-TIME

Il Comune, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

COMMISSIONI DI CONCORSO

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, la presenza di una donna.

BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti di delle donne.

PROGRESSIONE DELLA CARRIERA ORIZZONTALE E VERTICALE

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI VESSAZIONI O DISCRIMINAZIONI.

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

Pressioni o molestie sessuali;

Casi di *mobbing*;

Atteggiamenti miranti ad avvilito il lavoratore, anche in forma velata ed indiretta;

Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano è pubblicato sul sito web istituzionale alla sezione "trasparenza" e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel corso del primo anno saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato