

Allegato alla delibera Assemblea n. 6 del 31/01/2018

COMUNITA' MONTANA DEL GOCEANO

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018-2020 EX ART. 48 D.LGS. N.198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"

RELAZIONE INTRODUTTIVA

In conformità al principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica Italiana, in applicazione della Legge 125/91, del Decreto Legislativo 196/2000, nonché dai decreti legislativi 165/2001 e 198/2006 e in sintonia con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 7 marzo 1997 recante "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini", è stato elaborato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2018-2020.

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 presente piano si pone, da un lato, come adempimento a un obbligo di legge, "in caso di mancato adempimento le Amministrazioni non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette", dall'altro come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunitaria in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L.125/1991 e successive modifiche e integrazioni (D.Lgs. n.196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità" viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2018-2019-2020;

Nell'organizzazione della Comunità Montana del Goceano è presente una significativa componente femminile, per questo è necessario nella gestione del personale porre una particolare attenzione e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il Piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutte le lavoratrici e i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti all'Amministrazione Comunitaria da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace; **L'analisi** dell'attuale situazione del personale dipendente **in servizio** a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

SCHEMA MONITORAGGIO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DISAGGREGATO PER GENERE (a tempo indeterminato e a tempo determinato)		
Lavoratori	Totale	%
Uomini	3 (di cui 2 a t.d.)	50
Donne	3 (di cui 1 a t.d.)	50
Totale	6 (di cui 3 a t.d.)	100

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

Lavoratori	Cat. D1	Cat. C	Cat. B3	Cat. B	Cat.A	Totale
Uomini	2	1	/	/	==	3
Donne		1	1		==	2
TOTALE	2	2	1	/	==	5

Il Dirigente responsabile di tutti gli uffici e servizi, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art.107 del D.Lgs. 267/2000, è una donna.

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA		
DONNE	UOMINI	TOTALE
==	1	1

ORGANI ELETTIVI

PRESIDENTE: DONNA/UOMO

ASSEMBLEA COMUNITARIA:		
DONNE	UOMINI	TOTALE
==	9	9

GIUNTA COMUNITARIA:		
DONNE	UOMINI	TOTALE
==	5	5

Si evidenzia pertanto una totale presenza maschile.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano rimane fedele alle indicazioni previste dal D.Lgs. n. 198/2006 e si articola in 4 linee guida che impegnano il Comunità Montana del Goceano al perseguimento dei seguenti obiettivi:

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, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;

Obiettivo 4. facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro;

LE AZIONI POSITIVE IN PROGRAMMA SONO LE SEGUENTI:

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)

Destinatari: tutte/i le/i lavoratrici/tori

Finanziamento: Costo indotto relativo ai dipendenti

OBIETTIVI

La Comunità Montana del Goceano 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

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 12 mesi dall'approvazione del piano.

AZIONE POSITIVA 2

ASSUNZIONI/ ACCESSO AL LAVORO/PERMANENZA/PROGRESSIONE DI CARRIERA

Destinatari: tutte/i le/i lavoratrici/tori

Finanziamento: Costo indotto relativo ai dipendenti

OBIETTIVI

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

DESCRIZIONE INTERVENTO

1. Il Comune s'impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. 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.
3. 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.
4. 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 Martis 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.

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 Entro 12 mesi dall'approvazione del piano

AZIONE POSITIVA 3

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO SULLE PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE

Destinatari: Tutte/i le/i lavoratrici/tori

Finanziamento: Risorse dell'Ente da inserire nel bilancio 2018/2019/2020. Finanziamenti nazionali e regionali.

OBIETTIVI

- Accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità
- Eliminazione delle disparità sul lavoro dovute a fattori escludenti

DESCRIZIONE INTERVENTO

1. 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.
2. 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 di servizio 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.
3. 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.
4. prevedere iniziative di formazione specifica per i componenti del Comitato Unico di Garanzia, al fine di favorirne e migliorarne l'attività.

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 12 mesi dall'approvazione del piano

AZIONE POSITIVA 4

CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE

Destinatari: tutte/i le/i lavoratrici/tori

Finanziamento: Costo indotto relativo ai dipendenti

OBIETTIVI

La Comunità Montana del Goceano favorisce l'adozione di politiche afferenti i 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.

Continuare a 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

- Disciplina del part-time

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente 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.

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.

L'Ente 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

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 12 mesi dall'approvazione del piano

AZIONE POSITIVA 5

STUDI E INDAGINI A SOSTEGNO DELLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Destinatari: tutte/i le/i lavoratrici/tori

Finanziamento: Costo indotto relativo ai dipendenti

OBIETTIVO

Promozione delle Pari Opportunità

DESCRIZIONE INTERVENTO

- Monitoraggio della situazione del personale dell'Ente, analisi dell'avanzamento di carriera delle donne 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 nei diversi settori di attività

Strutture coinvolte nell'intervento: Ufficio Affari Generali e Personale

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

Periodo di realizzazione: Entro 1 anno dall'approvazione del piano

TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2018 – 2020.

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.

LE RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, la Comunità Montana 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 regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

MONITORAGGIO

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

DURATA DEL PIANO

Il presente piano avrà durata triennale a decorrere dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione ed è subordinato al preventivo parere del R.S.U. e dell'Ufficio della Consigliera di parità per la Provincia di Sassari.

Il piano verrà pubblicato all'Albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet ed è disponibile per tutti i dipendenti.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

-Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (articolo 57).

-Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".

Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni Pubbliche".

