



Allegato alla delibera di G.C. n. 89 del
15.11.2018

COMUNE DI CARDEDU

Provincia di Nuoro

PIANO AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2019 – 2021

Fonti Normative

Legge n. 125/1991 “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

D.Lgs. n. 267/2000 “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

D.Lgs. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

D.Lgs. 198/2006 “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. 81/2008 – Attuazione dell’art. 1 della legge 123/2007 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della Legge 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

Art. 21 della Legge 183/2010 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, 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”

Il presente Piano Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative del Comune di Cardedu per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

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, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

La norma italiana e in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 198/2006) 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 hanno, in particolare, lo scopo di :

- a. eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b. favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l’orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c. favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

- d. superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f. favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il codice citato, inoltre, al Capo II pone divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, divieto di discriminazione retributiva, divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera, divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali, divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici, divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali, divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze Armate e nel Corpo della Guardia di Finanza, divieto di discriminazione nelle carriere militari, divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazione nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il Piano triennale di azioni positive 2019 - 2021 del Comune di Cardedu, in continuità con il precedente piano, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e le produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dei cittadini. L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo alla sua attenzione.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni Positive del Comune di Cardedu sono quelli indicati nell'art. 2 del presente documento..

Art. 1

La fotografia aggiornata al 31.10.2018 dei dipendenti del Comune di Cardedu è la seguente:

Personale a tempo indeterminato:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	totale
Donne	2	0	0	0	2
Uomini	3	2	1	0	6
totale	5	2	1	0	8

Personale a tempo determinato:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	totale
Donne	0	0	0	0	0
Uomini	1	0	0	0	1
totale	1	0	0	0	1

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili di Servizio", ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

dipendenti con funzioni e responsabilità	Donne	uomini	Totale
n. 2	0	2	2

La Segreteria comunale, al 31.10.2018, è vacante.

Art. 2

I dipendenti e le dipendenti comunali vivono una grande pressione, interna ed esterna, dovuta ad aumento delle competenze, grovigli normativi e diminuzione delle risorse umane ed economiche a fronte di crescenti bisogni dei cittadini con i quali i dipendenti si interfacciano anche direttamente. In particolare con l'istituzione dello sportello di ascolto, il comune di Cardedu vuole porre in essere un nuovo strumento volto a promuovere il ben-essere dei dipendenti offrendo loro un supporto nel caso vivano una situazione di disagio lavorativo, ad accompagnare i lavoratori nell'individuazione di soluzioni organizzative da concordare con il loro Responsabile di Servizio, aiutandoli a promuovere possibili soluzioni migliorative della propria condizione lavorativa;

L'intento dell'Amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale, attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionali, senza discriminazione di genere e compatibilmente nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla legge.

Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e gli interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro.

La migliore organizzazione del lavoro nell'ambito di un ambiente lavorativo stimolante determina un miglioramento della performance dell'Ente e nel contempo favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita.

L'Ente si impegna ad assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata.

Particolari necessità di tipo familiare o personale rappresentate formalmente verranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Art. 3

Nel corso del triennio 2019 – 2021 il Comune di Cardedu intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti 2 obiettivi generali:

obiettivo 1: Su richiesta di almeno la metà dei dipendenti, costituire uno Sportello di Ascolto dipendenti comunali.

obiettivo 2: Corsi di formazione per il personale dipendente

azione 1	
titolo	Sportello di ascolto dipendenti comunali
destinatari	Tutti i dipendenti
obiettivo	Lo sportello è un servizio per tutti i dipendenti e svolge attività di supporto e sostegno per superare difficoltà percepite nel proprio ambiente di lavoro.
Descrizione dell'azione	I colloqui saranno effettuati presso i locali del Comune messi a disposizione di volta in volta 2 volte all'anno (da definire) Previo appuntamento telefonico A tutti i dipendenti viene garantito e salvaguardato l'anonimato e la privacy
Attori	Psicologo/a esterno
Tempi	2019 – 2021
azione 2	
titolo	Corsi di formazione per il personale dipendente
destinatari	Tutti i dipendenti
obiettivo	Programmazione e incremento di partecipazione ad attività formative
Descrizione dell'azione	Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare
Attori	Personale qualificato esterno
Tempi	2019 – 2021

Art. 4

Il presente Piano ha durata triennale, dal 01.01.2019 al 31.12.2021 e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno accolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.