



Città di Ozieri
Provincia di Sassari

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
(P.A.P.) TRIENNIO 2019-2021

ai sensi dell'art.48 del D.Lgs.n.198/2006
"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"
a norma della Legge 28.11.2005 n.246 e successive modifiche e integrazioni.

Approvato con deliberazione di G.C. n.183 del 29/11/2018

- FONTI NORMATIVE:**
- Legge 10.04.1991 n.125 recante “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
 - D.Lgs. 18.08.2000 n.267 “Testo unico delle Leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;
 - D.Lgs. 30.03.2001 n.165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
 - D.Lgs. 11.04.2006, n.198 “Codice delle Pari Opportunità”

PREMESSA

L’adozione del Piano Triennale di Azioni Positive risponde ad un obbligo normativo e intende concretizzare il principio delle pari opportunità tra uomini e donne, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

Trattasi di misure 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 01.04.2006, n.198: “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’art.6 della Legge 28.11.2005, n.246, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi, di cui al Decreto Legislativo 23.05.2000, n.196: “Disciplina delle attività e delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” e di cui alla Legge 10.04.1991, 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 ruoli di vertice.

Inoltre, la Direttiva 23 Maggio 2007 impartita dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione 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.

In considerazione di quanto sopra esposto, il Comune di OZIERI armonizza la propria attività al perseguimento ed all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. In particolare gli obiettivi del Decreto Legislativo 198/2006 sono i seguenti:

1. Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27)
2. Divieto di discriminazione retributiva (art. 28)
3. Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29)
4. Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30)
5. Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31)

Il Comune di OZIERI garantisce pari opportunità per l'accesso al lavoro, per il trattamento economico, per l'accesso alle prestazioni previdenziali.

L'art.57, comma 1, del Decreto Legislativo 165 del 30.03.2001 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri l'onere di:

- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

A tal fine l'Amministrazione di OZIERI:

- garantisce che la composizione delle Commissioni di Concorso è conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente e che pertanto viene sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi;
- promuove la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali e pertanto gli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità e che comunque alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera, come si evince dal prospetto di seguito riportato;
- garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

La realizzazione del Piano delle Azioni Positive del Comune di OZIERI 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 con riferimento alla data del 20 novembre 2018 :

ANALISI DEL CONTESTO DELL'ENTE PERSONALE IN SERVIZIO AL 20 NOVEMBRE 2018

L'analisi della situazione del personale dipendente inclusi dirigenti, in servizio a tempo indeterminato alla data del presente atto, ovvero del 20/11/2018, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DONNE TEMPO INDETERMINATO	%	UOMINI TEMPO INDETERMINATO	%	TOTALE	%
27	51,00	26	49,00	53	100

di cui:

DONNE PART TIME	%	UOMINI PART TIME	%	TOTALE	%
1	4,00	1	4,00	2	4,00

Schema monitoraggio disaggregato per genere:

CATEGORIA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE	%
Dirigenti	2	67,00	1	33,00	3	100,00
D	11	53,00	10	47,00	21	100,00
C	10	53,00	9	47,00	19	100,00
B	4	40,00	6	60,00	10	100,00
A	0		0		0	0
Totale	27		26		53	

Schema monitoraggio disaggregato per settore, relativo al personale assunto a tempo indeterminato:

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Amministrativo	12	9	21
Finanziario, Pianificazione e Sviluppo Locale	7	3	10
LL.PP. Promozione Turistica e Culturale	2	13	15
Politiche Sociali e di Integrazione Territoriale	6	1	7
Totale	27	26	53

Ai predetti dipendenti va aggiunto il Segretario Generale donna.

DIPENDENTI RESPONSABILI DI SERVIZIO INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

INCARICO	DONNE	UOMINI	TOTALE
RESPONSABILI DI SERVIZIO – P.O.	3	6	9

DIPENDENTI ELETTI R.S.U.

	DONNE	UOMINI	TOTALE
RAPPRESENTANTI SINDACALI UNITARI	3	2	5

Si dà atto, quindi, che non si rende necessaria l'attivazione di apposite azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n.198 in quanto il divario presente fra i due generi, è esiguo e di naturale creazione.

Il Comune di OZIERI sulla base di quanto stabilito dal D.Lgs. 11.04.2006, n.198: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246", intende assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

AREE TEMATICHE E AZIONI POSITIVE

1. INTERVENTI FORMATIVI

L'art. 1, comma 1, lett. c), del D.Lgs. 30.03.2001, n.165 e successive modifiche e integrazioni prevede la realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti. Il Comune di OZIERI cura la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici, attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

2. OBIETTIVI TRIENNIO 2019-2020-2021

L'Amministrazione nel triennio prevede di:

a)- favorire e continuare a garantire la partecipazione delle donne dell'Ente a corsi di formazione ed aggiornamento professionale;

- b)- tenere in debita considerazione le esigenze del personale legate a motivi familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare, a sostegno della maternità a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ferma restando la disciplina dei CCNL, nonché il rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'amministrazione comunale e le richieste dei dipendenti;
- c)- garantire il rispetto della pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità;
- d)- garantire la conoscenza al personale neo assunto mediante consegna diretta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, di tutti i documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti;
- e)- adeguare, se necessario, gli atti regolamentari dell'Ente alle disposizioni del D.Lgs.n.150/2009, anche in materia di promozione delle pari opportunità;
- f)- tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni;
- g)- favorire le attività del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art.21, della L.n.183/2010);
- h)- potenziare la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative, secondo il principio della trasparenza.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale. Il medesimo verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line sul sito internet istituzionale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni e suggerimenti al fine di procedere, alla scadenza del suddetto periodo, ad un adeguato aggiornamento del Piano stesso.