



Città di Ozieri

Provincia di Sassari

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2013-2015

Ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006

**“CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ
TRA UOMO E DONNA”**

Sommario

Premessa	3
Situazione attuale.....	4
Obiettivi	5
Azioni positive	5
Durata del Piano, pubblicazione e diffusione	6

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, quali i Decreti Legislativi 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 2013-2015. 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.

Nell'organizzazione del Comune di Ozieri è presente una forte 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 di azioni positive, di durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento per permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed 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 comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Situazione attuale

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31/12/2012, presenta il seguente quadro di raffronto tra lavoratori e lavoratrici dipendenti:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	0
B1	13	4
B3	1	4
C	14	12
D1	5	7
D3	6	5
DIRIGENTI	1	3
TOTALE	40	35

Ai predetti dipendenti va aggiunto il Segretario comunale donna.

I Dipendenti a tempo indeterminato Dirigenti, preposti alle Aree Funzionali, ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, risultano essere n. 4, di cui n. 3 donne e n. 1 uomo, cui si aggiunge il Segretario comunale, donna, incaricato della dirigenza di un'Area.

La responsabilità del servizio di Polizia Locale – Posizione Organizzativa, è attribuita ad una dipendente di categoria D3, donna.

Si dà atto 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.

Obiettivi

Il Piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
2. 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;
3. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
4. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Azioni positive

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

1. Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
2. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile, salvo motivate impossibilità;
3. In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;

4. Attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
5. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, ed a salvaguardia della professionalità;
6. Tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni;
7. Attivare l'equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni;
8. Costituire il Comitato Unico di Garanzia previsto dalla legge 4.11.2010, n. 183, art. 21.

Durata del Piano, pubblicazione e diffusione

Il presente piano ha durata per il triennio 2013/2015. Durante tutto il periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, alla scadenza del presente Piano, ad un suo adeguato aggiornamento. Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet del Comune e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.