



# *Comune di Samassi*

## **PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2016/2018**

*(art. 57 D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 e art. 48 del D.Lgs. 1/4/2006, n.198)*

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 18.02.2016

### **Premessa**

#### **A) I principali riferimenti normativi e contrattuali**

- DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego del 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE;
- Decreto Legislativo n. 165 del 30.03.2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze della amministrazioni pubbliche”;
- 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 DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”;
- DIRETTIVA DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – Dipartimento della Funzione Pubblica del 4 marzo 2011 “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”;
- La disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale.

#### **B) Il Piano azioni Positive**

Un piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell’ente/Azienda.

Il D. Lgs. n.198 dell’ 11.4.2006, art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D. Lgs. n. 196/2000 e Legge n. 125/1991 con il disposto dell’art. 57, in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi;

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e lo sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere

L’art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 stabilisce: “Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell’ambito delle più ampie previsioni dell’art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in “azioni positive” a favore delle lavoratrici”.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l’organizzazione del lavoro e la

gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

**L'art. 1, comma 1, lett. c), del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 prevede la realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del privato.**

In conformità a quanto previsto dall'ordinamento vigente (artt. 7, comma 4, e 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001, art. 23 del CCNL 1.4.1999) il Comune di Samassi cura la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, ivi compreso quello con incarichi di Responsabile di Servizio, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli enti attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. In particolare è preciso impegno di questa amministrazione sostenere assiduamente un programma delle attività di formazione tendenti alla riqualificazione e aggiornamento del personale rispettivamente prevedendo, pur con diversi livelli di approccio formativo, il coinvolgimento del personale di tutte le categorie, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio, verificando la possibilità di organizzare i corsi da attuarsi in loco o per comuni contermini, ossia attraverso l'utilizzo della formazione a distanza e autoformazione) e garantendo altresì l'aggiornamento, mediante risorse interne, a seguito di lunghe assenze (malattie o maternità/paternità).

**L'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 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):** tale onere è rispettato dal Comune di Samassi sia per quanto riguarda le procedure selettive e concorsuali pubbliche che per quanto riguarda le procedure selettive interne;
- **garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro:** tale onere è rispettato dal Comune di Samassi, sia per quanto riguarda l'accesso dall'esterno che per quanto riguarda le progressioni di carriera interne, secondo quanto espressamente previsto dalle disposizioni regolamentari adottate e così come risulta dai prospetti di rilevazione del personale presente al 31/12/2015;
- **finanziare programmi di azioni positive e l'attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio:** relativamente ad uno dei contenuti del predisponendo piano e precisamente quello sulla formazione da attuarsi in loco, sono state già attuate positivamente alcune esperienze in tal senso, pertanto l'impegno da assumere nella programmazione futura è che, ove possibile, le attività formative possano essere incrementate coinvolgendo sempre più lavoratrici e lavoratori e parte di queste siano indirizzate a sperimentare un processo formativo (anche per quelle di tipo prettamente tecnico) sempre più ampio attraverso sistemi di autoapprendimento o formazione a distanza in quanto tali tecniche, possono garantire,

ove necessario, un migliore equilibrio fra gli impegni lavorativi e quelli famigliari oltre a ridurre considerevolmente gli oneri economici e temporali conseguenti allo spostamento del personale.

L'organizzazione del Comune di Samassi vede una forte presenza femminile, per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. Pertanto al fine di attivare nuove azioni positive e dare continuità al cammino già intrapreso il Comune di Samassi intende impegnarsi ora nell'attuazione del "programma di azioni positive" sotto riportato, così come disposto dall'art.57, comma 1, del d. Lgs. 165/2001 e dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, riservandosi la possibilità di procedere ad integrare lo stesso nel corso del triennio.

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

### C) Analisi della struttura del personale

**L'organico del Comune di Samassi alla data del 31-12-2015 è di:**

**- n. 31 dipendenti a tempo indeterminato**

di cui **17 UOMINI e 14 DONNE**

D3	1	0
D1	1	5
C	5	6
B3	1	1
B1	6	1
A	3	1

**- n. 6 dipendenti a tempo determinato**

di cui **5 UOMINI e 1 DONNE**

D 1

Contratto settore privato (PSO) 5

**Segretario Comunale:** n. 1 UOMO in convenzione con altro comune

**Lavoratori con funzioni di responsabilità**

Responsabili di Servizio (Posizioni Organizzative): Donne n. 4 Uomini n. 1

**Ripartizione per aree/servizi:**

Area	Uomini	Donne	Totale
Amministrazione Generale	1	7	8
Vigilanza	2	2	4
Gestione Territorio e Ambiente	12	0	12
Economico Finanziaria	0	2	2
Socio Assistenziale	0	2	2
Sviluppo Economico Tributi	2	1	3
	17	14	31

**Personale dipendente a tempo indeterminato suddiviso per sesso e fascia di età al 31/12/2015:**

Qualifica	Fino a 29 anni		Da 30 a 39 anni		Da 40 a 49 anni		50 anni e oltre	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
D3							1	
D1					1	4		1
C			1	1	1	3	3	2
B3					1			1
B							6	1
A							3	1
			1	1	3	7	13	6

**R.S.U.:** non costituita

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

Si dà atto inoltre che l'Ente garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente. Si adottano, inoltre, le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

### **Obiettivi ed azioni positive**

<b>COMUNE DI SAMASSI</b>	
<b>PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2016/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, 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 e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.</i></li><li>- <i>Rilevazione ed elaborazione di dati per statistiche di genere</i><ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professione con particolare riguardo all'esigenza di conciliare gli impegni di lavoro con quelli familiari</i></li></ul></li><li>- <i>Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche esigenze e/o situazioni di disagio</i></li><li>- <i>Valutazione preventiva sul possibile effetto discriminatorio di una regola o di un criterio che si intende adottare</i></li></ul>
<b>ENTE PROMOTORE</b>	Comune di Samassi
<b>DOVE</b>	Comune di Samassi
<b>QUANDO</b>	Triennio 2016 – 2018
<b>DESTINATARI</b>	Tutte le risorse umane del Comune di Samassi
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	Risorse di bilancio per la formazione del personale e, se disponibili, fondi stanziati dalla Provincia del Medio Campidano, Regione Autonoma della Sardegna, Stato e Comunità Europea, per finanziare le azioni positive promosse dagli enti.
<b>CONTENUTI</b>	a) Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, 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 e indiretta, relativa al genere, 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, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di

	<p>ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, adeguando il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.</p> <p>b) Acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche relative alle pari opportunità, rilevazione ed elaborazione di dati per statistiche di genere.</p> <p>c) Predisposizione di un programma annuale od anche pluriennale delle attività di formazione tendenti alla riqualificazione e aggiornamento del personale rispettivamente prevedendo, pur con diversi livelli di approccio formativo, il coinvolgimento del personale di tutte le categorie, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio, verificando sempre la possibilità di organizzare i corsi da attuarsi in loco o per comuni contermini, ossia attraverso l'utilizzo della formazione a distanza e autoformazione) e garantendo altresì l'aggiornamento, mediante risorse interne, a seguito di lunghe assenze (malattie o maternità/paternità).</p> <p>d) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche esigenze e/o situazioni di disagio.</p> <p>e) Permeare tutte le politiche di azioni positive con il "mainstreaming" quale strumento di integrazione delle pari opportunità in tutte le politiche del lavoro.</p>
<p><b>OBIETTIVI</b></p>	<p>Rif. a) Rendere pienamente operativo, a seguito della sua formale costituzione, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – (CUG)" di cui all'art. 57 del D. Lgs. 198/2006.</p> <p>Rif. b) Allo scopo di diffondere in tutti gli uffici dell'ente una maggiore consapevolezza delle problematiche di pari opportunità e di genere, per una condivisione degli obiettivi ed una partecipazione attiva alle azioni da intraprendere, si prevede di:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) promuovere in tutti gli Uffici una fase di analisi degli aspetti che hanno attinenza con le Pari Opportunità;</li> <li>2) impostare i criteri di raccolta di dati e la modulistica dell'ente secondo il principio della recuperabilità del dato di genere e creare un data base dei dati per statistiche di genere;</li> <li>3) effettuare indagini specifiche mediante questionari e/o interviste al personale dell'ente, su temi della posizione delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle attuali dinamiche di carriera per tutto il personale;</li> </ol> <p>Rif. c) favorire la formazione con l'implementazione delle forme innovative quali l'autoformazione e la formazione a distanza, indirizzare, ove possibile, le scelte verso le attività formative da attuarsi direttamente in loco o in comuni vicini. La programmazione della formazione, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la 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 quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del</p>

personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.. ), prevedendo forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed nel momento del rientro, mediante procedure idonee a colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Rif. d)

1. In generale, ferma restando la disciplina dei CCNL e della regolamentazione interna sull'Orario di Lavoro e di Servizio si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa dei dipendenti con gli impegni di carattere familiare.

2. In particolare consentire, nei limiti del possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra vita familiare e vita professionale, determinate da esigenze di assistenza minori, anziani, malati gravi, diversamente abili etc.. Tali personalizzazioni di orario dovranno essere valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti

3. 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. L'Ente cercherà di accordare le proprie esigenze con quelle delle dipendenti e dei dipendenti eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

Rif. e) prevenire le discriminazioni che possono attraversare tutti i momenti della vita lavorativa e si annidano nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, attraverso una valutazione del possibile effetto discriminatorio di una regola o di un criterio da farsi a monte ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione. Questo significa che ogni iniziativa o ogni intervento deve essere guardato in una prospettiva di genere assicurandosi che "prima di prendere decisioni sia effettuata una analisi degli effetti che essi hanno sulle donne e sugli uomini rispettivamente". In merito è da ricordare una frase emblematica che si ritrova nella Guida comunitaria alla valutazione dell'impatto di genere: "decisioni politiche che appaiono neutre rispetto al sesso possono avere un impatto differenziale sulle donne e sugli uomini, anche se tale effetto non era né voluto né previsto. La valutazione dell'impatto rispetto al sesso viene effettuata per evitare indesiderate conseguenze negative e migliorare la qualità e l'efficacia delle politiche.

## **B) Durata del piano**

Il presente piano ha durata triennale e verrà inviato alla Consigliera Provinciale per le pari opportunità. Il piano inoltre verrà pubblicato all'Albo pretorio on-line dell'ente, sull'apposita sezione del sito web istituzionale e reso disponibile per tutto il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza del seguente piano, presso l'ufficio personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al Comitato per le pari opportunità, in modo da poter procedere alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.