

COMUNE DI GADONI

PROVINCIA DI NUORO

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ 2019-2021

Premessa

La Legge n. 125/1991 e i Decreti Legislativi n. 196/2000 e 165/2001 prevedono che le Amministrazioni pubbliche predispongano un Piano di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Per Azioni Positive si intendono l'insieme di misure indirizzate ad un gruppo particolare al fine di eliminare e prevenire le discriminazioni o, di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture organizzative esistenti.

L'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) nonché la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche) prevedono che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, c.1, lett. c, 7 c.1 e 57 c.1, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive volto alla "rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Come si legge nella predetta direttiva 23/5/2007 "... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche".

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Con il presente piano di azioni positive il Comune di Gadoni favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia con particolare riferimento:

- all'ambiente di lavoro;
- alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete possibilità di sviluppo, di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

-
Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle disposizioni legislative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Situazione attuale del personale dipendente in servizio presso il Comune di Gadoni

Lavoratori	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato
Uomini	5	1
Donne	3	1
Totale	8	2

Così suddiviso per ambiti

Lavoratori	Area Amministrativa	Area Finanziaria	Area Tecnica
Uomini	2	0	4
Donne	2	2	0
Totale	4	2	4

Dipendenti a tempo pieno ed indeterminato, suddivisi per categorie:

Lavoratori	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D
Uomini	0	2	0	1
Donne	0	0	2	1
Totale	0	2	2	2

Dipendenti a tempo parziale ed indeterminato, suddivisi per categorie:

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

Obiettivi e pianificazione azioni positive per il triennio 2019-2021

<u>Ambito di azione:</u>	<i>Ambiente di lavoro</i>
<u>Obiettivo:</u>	Il Comune di Gadoni si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere le azioni necessarie per evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni. A tal fine è particolarmente importante il ruolo del Comitato Unico di Garanzia.
<u>Azioni positive</u>	<ul style="list-style-type: none">- Analisi e monitoraggio di eventuali situazioni di malessere, problemi relazionali, disagi interni o stress da lavoro correlato segnalate dai lavoratori o dal Comitato unico di garanzia, al fine di ricercare le soluzioni più adeguate per risolvere le criticità riscontrate.- Applicazione dei regolamenti e delle disposizioni interne dell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra uomini e donne e avendo particolare riguardo per coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

<u>Ambito di azione:</u>	<i>Formazione</i>
<u>Obiettivo:</u>	Programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno. Programmare percorsi formativi specifici
<u>Azioni positive</u>	<ul style="list-style-type: none">- Offrire uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare.- Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e/o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo).

<u>Ambito di azione:</u>	<i>Orari di lavoro</i>
<u>Obiettivo:</u>	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.
<u>Azioni positive</u>	Prevedere forme di organizzazione del lavoro e articolazioni orarie flessibili, anche temporanee, per particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate.

<u>Ambito di azione:</u>	<i>Sviluppo carriera e professionalità</i>
<u>Obiettivo:</u>	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile sia a quello femminile, compatibilmente con le disposizioni legislative in tema di incentivi economici, progressioni di carriera e progressioni economiche.
<u>Azioni positive</u>	Utilizzo di procedure in grado di prevenire qualsiasi discriminazione di genere.

Tutti i servizi dell'ente, nell'ambito delle proprie competenze, agiscono e collaborano per la realizzazione delle suindicate azioni positive.

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio on line del Comune di Gadoni e sul sito internet istituzionale ed è reso disponibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti e trasmessi all'Amministrazione eventuali pareri, osservazioni o suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e del Comitato unico di garanzia dell'Amministrazione.

Visto, si esprime parere favorevole
Il Comitato unico di garanzia
F.to Guido Usai
F.to Paola Vacca