



COMUNE di ASSEMINI

Città Metropolitana di Cagliari

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2020 - 2022

Premessa

Il Comune di Assemini in conformità al principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica Italiana e in applicazione:

- Legge n. 125 del 10.4.1991 “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- D.lgs. n. 267 del 18.8.2000 “Testo unico sull’Ordinamento del Enti Locali”
- Art.7 e 48 del D.lgs. n.165 del 30.3.2001 “Norme generali sull’ordinamento degli enti Locali”
- D.lgs. n.198 del 1.4.2006 “Codice delle Pari opportunità” e sss.mm.ii.
- 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”

ha elaborato il Piano di azioni positive per il triennio 2020-2022.

La strategia delle azioni positive è mirata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il presente piano si pone, sia come adempimento a un obbligo di legge e sia come semplice strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avendo riguardo alla realtà e alle dimensioni del nostro Ente.

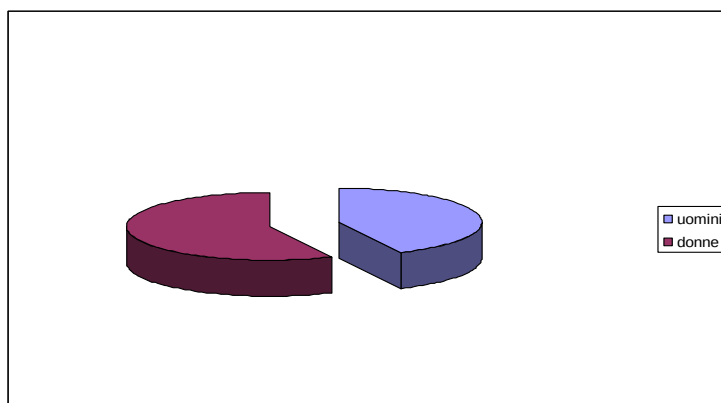
Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da renderlo dinamico ed effettivamente efficace.

Analisi del personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (al 31.12.2018), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

dipendenti	Cat. D (Ex D3)	Cat.D	Cat. C	Cat.B3	Cat.B1	Cat.A	Totale	%
uomini	2	7	25	2	11	2	49	42,86
donne	4	9	24	15	11	5	68	57,14
totale	6	16	49	17	22	7	117	100,00

Si prende atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. 11.4.2006, n.198, in quanto non sussiste divario fra i generi inferiore ai due terzi.



Obiettivi del Piano

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende perseguire i seguenti obiettivi:

1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Vigilando costantemente in modo da far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro che possono essere determinate da. Mobbing, pressioni o molestie, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore sotto forma di discriminazioni.

2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nella dotazione organica non ci sono posti che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne, ma nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Assemini si impegna a stabilire requisiti di accesso a concorsi e/o selezioni che rispettino e non siano discriminatori delle naturali differenze di genere.

3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale.

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Pertanto dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi etc. in modo da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure l'orario di lavoro part time.

4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Il Comune di Assemini favorisce l'adozione di politiche afferenti gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando sensibilità nei confronti di tali problematiche, in particolare garantendo il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione. Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare nel caso in cui esistano problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri

fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

E' assicurato a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita e inoltre in caso di particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte, dal Responsabile del servizio, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Durata

Il presente piano ha durata triennale a decorrere dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione ed è subordinato al preventivo parere della R.S.U. e dell'Ufficio della Consiglieria di parità della Città Metropolitana di Cagliari.

Il Piano, una volta esecutivo, verrà portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante pubblicazione all'Albo pretorio e sul sito internet ed è disponibile per tutti i dipendenti del Comune di Assemini

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2020/2022 per dare concreta attuazione ai principi di parità e pari opportunità.

Il Comune di Assemini si attiverà al fine di reperire risorse nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.