



# COMUNE DI LACONI

## Provincia di Oristano

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

(Approvato con Delibera G.C n. ... del .....)

### **PREMESSA**

L'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Attraverso detti piani, fine dell'Amministrazione è il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, rispetto e valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. Il Comune di Laconi, attraverso l'adozione del presente Piano, non vuole solo adempiere ad un obbligo normativo, ma vuole continuare a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme implicite ed esplicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

### **ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE**

La dotazione organica del Comune di Laconi, attualmente, prevede 15 posti (di cui 3 vacanti). Il personale dipendente in servizio a tempo indeterminato si distribuisce tra le varie categorie nel seguente modo:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B
Donne	2	2	1
Uomini	3	2	2
Totale	5	4	3

A tale situazione va aggiunto un Segretario Comunale a scavalco. Per quanto riguarda l'area delle posizioni organizzative la situazione è la seguente:

P0.	donne	uomini	Totale
numero	1	2	3

## **RIFERIMENTI LEGISLATIVI**

- D.Lgs. 165 del 30/03/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche";
- Art. 57 DLgs. 198 dell' 11/04/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246."

## **OBIETTIVI DEL PIANO**

Il presente piano si propone come obiettivi:

- 1) Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni cui sono sotto rappresentate.
- 2) Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

## **AZIONI POSITIVE**

*L'Amministrazione si propone di costituire il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che, come da direttiva emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione ed il Ministro per le Pari Opportunità, ha le seguenti finalità:*

- 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 ed 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 ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni dell' Unione Europea.
- b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato da rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di

contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

- c) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal D.Lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 (Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 81/2008) e dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dal D.Lgs 25 gennaio 2010, n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego). La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, determina un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione andrà a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57 comma 1 lett. c) del D.Lgs. 165/2001.

### ***Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi***

Ferma restando la disciplina dei CCNL del Regolamento comunale sull'orario di Lavoro e di Servizio si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività. L'obiettivo dell'Ente è quello di 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.

Attraverso la flessibilità degli orari di lavoro vengono consentite temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, nonché di esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.....

In tale ottica si intende garantire la disponibilità ad accogliere, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste di articolazioni orarie diverse e/o temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali dei lavoratori in organico.

Nel contempo si intende prevedere delle agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi in particolare a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri

anticipati. Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tale problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione". L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita (come disciplinato nel CCNL - Decentrato Aziendale). Inoltre necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

### *Indagine conoscitiva sui bisogni del personale*

E' prevista la realizzazione di un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale. Sarà predisposto apposito questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità.

### *Gestione delle risorse umane*

Per facilitare l'equilibrio di genere, la gestione delle risorse umane (valutazione assegnazione incarichi, retribuzioni incentivanti, etc.) sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra uomini e donne. In particolare dovrà essere assicurato che:

- In tutte le commissioni esaminatrici di concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione pari ad un terzo, salva motivata impossibilità.
- Nei bandi di selezione per l'assunzione o per la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata qualsiasi forma di discriminazione;
- Sia favorito, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia, il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi ( maternità, congedi parentali, lunghe malattie, etc), mediante adozione di misure di accompagnamento;
- Sia favorita la concessione di permessi studio al fine di favorire la riqualificazione professionale del personale.

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano:

- ha durata triennale e verrà inviato all'Ufficio per le pari opportunità della Provincia di Oristano;
- Diviene esecutivo decorsi 15 giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio Online del Comune.

Il Piano è inoltre pubblicato sul sito dell'Ente e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Il Piano è altresì trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Oristano e al/alla Consigliere/a provinciale di parità.