

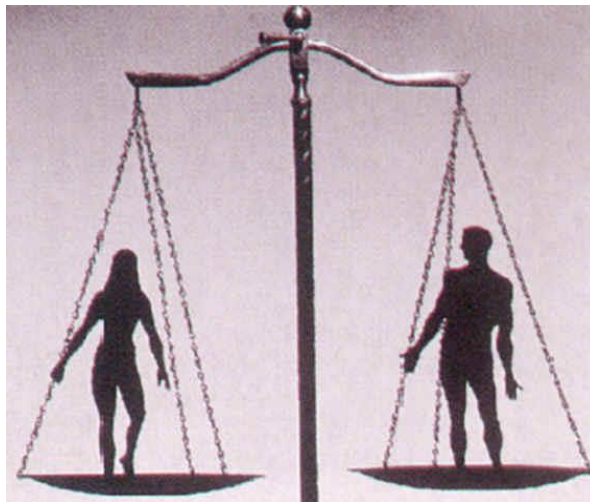


COMUNE DI MONTI
Provincia Olbia Tempio
Via Regione Sarda 2
Tel 0789/478200 Fax 0789/44641

PIANO DI AZIONI POSITIVE

Triennio 2019/2021

(articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)



“L'uguaglianza delle donne e degli uomini é un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale. Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti, la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche e culturali, per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica. Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell'educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell'organizzazione della società ... Tutti ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali Per giungere all'instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale, non soltanto a livello europeo o nazionale ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni.” ...

(dalla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck)



COMUNE DI MONTI
Provincia Olbia Tempio
Via Regione Sarda 2
Tel 0789/478200 Fax 0789/44641

FONTI NORMATIVE

La parità tra donne e uomini è uno dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, principio comune e condizione imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale.

La **Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro"** (abrogata dal D.Lgs n. 198/2006), i **Decreti Legislativi n. 196/2000 "Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive"** e **n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"** prevedono che le Pubbliche Amministrazioni 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>>.

Il **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"** raccoglie e unifica buona parte delle norme in materia di promozione delle pari opportunità, prevenzione e contrasto delle discriminazioni per motivi sessuali, prevedendo all'articolo 48 la predisposizione da parte delle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, Province, Comuni ed Enti Pubblici non economici di <<**Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi ... I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale**>>.

La mancata predisposizione del Piano, da sottoporre a parere preventivo e obbligatorio della Consigliera di Parità competente per territorio, è sanzionata ex articolo 6, comma 6, D.lgs. n. 165/2001 **con il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.**

Il Piano di Azioni Positive rappresenta, dunque, un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice ed operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego.

Con l'obiettivo di valorizzare le risorse umane di questo Ente Locale, migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente, viene predisposto per il **Triennio 2019/2021** un Piano di Azioni Positive teso ad assicurare il superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori e assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.



COMUNE DI MONTI
Provincia Olbia Tempio
Via Regione Sarda 2
Tel 0789/478200 Fax 0789/44641

PREMESSA

La Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro" (art.6) e successive modificazioni ed integrazioni quali: i Decreti Legislativi n. 196 del 23 maggio 2000 "Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di Azioni positive" (all'art. 7 c. 5) e n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (art. 6, c. 6), il Decreto Interministeriale del 15 marzo 2001 "Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla Legge 10 aprile 1991 n.125", il decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e, da ultima, la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 4.03.2011 "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", sanciscono l'obbligo per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i comuni e tutti enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali di predisporre piani triennali di azioni positive (PAP) volti alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- **eliminazione di ogni discriminazione e affermazione di condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;**
- **tutela del benessere nell'ambiente di lavoro;**
- **valorizzazione delle caratteristiche di genere, favorendo la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili ovunque siano sottorappresentate.**

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse e sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente", **predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.**



COMUNE DI MONTI
Provincia Olbia Tempio
Via Regione Sarda 2
Tel 0789/478200 Fax 0789/44641

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 sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La 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", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., ed ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità".

L'obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive.

Il Piano di Azioni Positive del Comune di Monti, che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Punti chiave di queste norme sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

La realizzazione del Piano delle Azioni Positive del Comune di Monti terrà conto della struttura organizzativa e dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio.

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

	<i>Totale lavoratori</i>
Donne	5
Uomini	10
Totale	15

	<i>Lavoratori a tempo indeterminato Categoria D</i>	<i>Lavoratori a tempo indeterminato Categoria C</i>	<i>Lavoratori a tempo indeterminato Categoria B</i>	<i>Lavoratori a tempo indeterminato Categoria A</i>	<i>Totale</i>
Donne	2	2	1	0	5
Uomini	3	4	2	1	10
Totale	5	6	3	1	15



COMUNE DI MONTI
Provincia Olbia Tempio
Via Regione Sarda 2
Tel 0789/478200 Fax 0789/44641

	<i>Lavoratori a tempo determinato</i>
Donne	1
Uomini	1
Totale	2

di cui:

Lavoratori e lavoratrici con funzioni di responsabilità:

Dipendenti nominati responsabili di servizio cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000:

Donne: n. 1

Uomini: n. 3

R.S.U.: n. 1 uomo

Segretario Comunale: n. 1 uomo (in Convenzione)

Si evidenzia che, al momento, sussiste una netta prevalenza di dipendenti di sesso maschile.

Per quanto riguarda la presenza femminile negli organi elettivi comunali, essa è caratterizzata da una leggera prevalenza maschile, seppure inferiore ai due terzi.

Sindaco: uomo

Consiglio Comunale: n. 3 consigliere - n. 9 consiglieri

Giunta Comunale: n. 1 assessora - n. 3 assessori

COMPOSIZIONE CUG:

Presidente:

Segretario Comunale p.t.;

Componenti effettivi:

Raffaela Carboni - Pietro Murgia

Componenti supplenti:

Antonia Nieddu - Sandro Pudda

***AZIONI POSITIVE
DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI***

Gli obiettivi generali del Piano Triennale delle Azioni Positive sono finalizzati alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità professionali tra uomini e donne ed alla tutela del benessere psicofisico dei dipendenti nell'ambiente di lavoro.

L'evoluzione del quadro normativo impone in primis di dare esecuzione a quanto previsto dall'articolo 21 della Legge n. 183/2010 ("Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"), costituendo



COMUNE DI MONTI
Provincia Olbia Tempio
Via Regione Sarda 2
Tel 0789/478200 Fax 0789/44641

all'interno dell'Ente un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

L'amministrazione Comunale di Monti intende stabilire, nel triennio, le seguenti Azioni Positive, tutte riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa. Esse possono essere così articolate:

Obiettivo	Azioni
Formazione in tema di pari opportunità, discriminazione e benessere organizzativo	Percorso formativo per componenti CUG
Promuovere cultura pari opportunità e benessere organizzativo	<ol style="list-style-type: none">1) Pubblicazione/diffusione Piano Azioni Positive nel sito istituzionale dell'Ente;2) Diffusione nel sito istituzionale dell'Ente di informazioni e normativa su pari opportunità, benessere organizzativo, CUG, Consigliera Pari Opportunità;3) Raccolta eventuali osservazioni, suggerimenti dei dipendenti comunali;4) Pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro con espressa previsione di tale principio nei bandi di selezione predisposti dall'Ente
Monitoraggio e raccolta dati in attuazione della Direttiva del 23/05/2007 del Ministro per la P.A. e l'innovazione e pari opportunità	<ol style="list-style-type: none">1) Adesione a rilevazione annuale predisposta dal Dipartimento Funzione Pubblica (termine 20 Febbraio di ogni anno)
Tutela benessere Indagine su benessere organizzativo e stress da lavoro	<ol style="list-style-type: none">1) Questionario da sottoporre a dipendenti;2) Individuazione e attuazione eventuali azioni correttive;3) Eventuali incontri con professionisti specializzati (nei limiti delle risorse economiche disponibili)
Tutela lavoratori/lavoratrici nell'ambiente di lavoro	Azioni contro eventuali molestie sessuali, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), discriminazioni tramite: <ol style="list-style-type: none">1) CUG;2) Interventi e progetti idonei a prevenire/rimuovere situazioni di discriminazioni, violenze sessuali, morali, psicologiche, mobbing, straining



COMUNE DI MONTI
Provincia Olbia Tempio
Via Regione Sarda 2
Tel 0789/478200 Fax 0789/44641

Azione 1	Formazione in tema di pari opportunità, discriminazione e benessere organizzativo per componenti CUG
Finanziamenti	Stanziamenti previsti in bilancio per formazione personale
Obiettivo	Garantire l'acquisizione delle competenze specifiche necessarie ai componenti del CUG tramite Corsi di formazione / incontri con consigliera di parità provinciale
Strutture coinvolte	CUG
Periodo realizzazione	Anno 2021

Azione 2	Cultura pari opportunità e benessere organizzativo
Finanziamenti	Non necessari
Obiettivo	Promuovere cultura pari opportunità e diffusione relative informazioni prevedendo: 1) Pubblicazione/diffusione Piano Azioni Positive; 2) Costituzione di apposita sezione nel sito istituzionale dell'Ente contenente informazioni su pari opportunità, benessere organizzativo, CUG, Consigliera Pari Opportunità, disposizioni, normative e novità sul tema mantenendo un costante aggiornamento in materia; 3) Raccolta eventuali osservazioni, suggerimenti dei dipendenti comunali; 4) Pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro prevedendo espressamente tale principio nei bandi di selezione.
Strutture coinvolte	Personale, CUG, servizio informatico e segreteria
Periodo realizzazione	Anno 2019

Azione 3	Monitoraggio e raccolta dati in attuazione della Direttiva del 23/05/2007 del Ministro per la P.A. e l'innovazione e pari opportunità
Finanziamenti	Non necessari
Obiettivo	Adesione a rilevazione annuale predisposta da Dipartimento Funzione Pubblica
Strutture coinvolte	Ufficio Personale in collaborazione con CUG
Periodo realizzazione	20 Febbraio di ogni anno



COMUNE DI MONTI
Provincia Olbia Tempio
Via Regione Sarda 2
Tel 0789/478200 Fax 0789/44641

Azione 4	Tutela benessere. Indagine su benessere organizzativo e stress da lavoro
Finanziamenti	Stanziamiento di bilancio
Obiettivo	Rilevazione clima lavorativo e criticità rapporti di lavoro tramite: 1) Somministrazione di questionari da sottoporre ai Dipendenti; 2) Individuazione e attuazione azioni correttive; 3) Eventuali incontri con professionisti specializzati (nei limiti delle risorse economiche disponibili)
Strutture coinvolte	Ufficio Personale - CUG – Personale esperto
Periodo realizzazione	Anno 2021

Azione 5	Azione contro molestie sessuali, mobbing, straining e discriminazioni (ove si verificano all'interno dell'Ente)
Finanziamenti	Stanziamiento di bilancio
Obiettivo	Garantire diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno caratterizzato da relazioni interpersonali, improntate al rispetto della persona e correttezza comportamenti tramite: 1) l'intervento del CUG; 2) Interventi e progetti idonei a prevenire/rimuovere situazioni di discriminazioni, violenze sessuali, morali, psicologiche, mobbing, straining.
Strutture coinvolte	Ufficio Personale - CUG
Periodo realizzazione	Anno 2020/2021



COMUNE DI MONTI
Provincia Olbia Tempio
Via Regione Sarda 2
Tel 0789/478200 Fax 0789/44641

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEL PIANO

Il Comune di Monti si impegnerà affinché il piano triennale di azioni positive:

1. sia compreso nel bilancio di previsione dell'Ente, rientrando a pieno titolo nelle linee programmatiche e strategiche di sviluppo del Comune;
2. rientri tra gli indicatori di efficacia ed efficienza utilizzati dal Nucleo di Valutazione.

A tale scopo provvederà in sede di formazione del bilancio:

- a definire il budget triennale ed annuale necessario alla sua realizzazione;
- a verificare annualmente le azioni effettuate ed i risultati raggiunti mediante il monitoraggio e la valutazione del Piano.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano, di durata triennale, sottoposto al parere della Consigliera di Pari Opportunità della Provincia di Sassari, decorre dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, verranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito istituzionale del Comune, accessibile a tutti i dipendenti. Inoltre sarà trasmesso alla Consigliera Provinciale di parità.