

ALLEGATO "A" alla deliberazione della Giunta Comunale n. 116 del 21/11/2013

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' ANNO 2013/2015

PREMESSA

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro" e i decreti legislativi n. 196/2000 e n. 165/2001, nonché il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 di approvazione del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive che miri 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 di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere;

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, il Comune di Seulo intende promuovere azioni positive riguardanti l'accesso all'impiego, la formazione dei dipendenti, l'avanzamento di carriera ed estendere ulteriormente le proprie azioni per rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

Il Piano è diviso in due parti:

1. Nella **prima parte** vengono forniti gli elementi utili per una analisi del contesto organizzativo in cui si intende operare.

In particolare, vengono dapprima elencate le caratteristiche sociografiche e lavorative dei dipendenti (come sono distribuiti nelle categorie, nel titolo di studio posseduto e nella tipologia del rapporto di lavoro subordinato) attraverso l'utilizzo di tabelle divise per uomini e donne alla data del 31 dicembre 2012.

2. Nella **seconda parte** vengono descritti gli obiettivi che il Comune di Seulo intende raggiungere nel triennio 2013/2015 attraverso la realizzazione delle azioni positive e le finalità strategiche necessarie per il loro raggiungimento.

PRIMA PARTE – ANALISI QUANTITATIVA E DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DELL'ENTE

Il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 31 Dicembre 2012 è pari a 9 unità, di cui 2 di genere femminile (22%) e 7 di genere maschile (78%).

La prima tabella, mostra la distribuzione di tutto il personale a tempo indeterminato nelle varie categorie e per area di appartenenza.

Le due dipendenti donne sono presenti una nel settore finanziario e l'altra nel settore amministrativo – Servizio sociale mentre i dipendenti uomini sono presenti uno nel servizio tecnico, uno nel settore finanziario e 4 nel settore amministrativo.

AREA DI APPARTENENZA CATEGORIA UOMINI DONNE

Settore appartenenza	Categoria	Uomini	Donne	Totale
Settore Finanziario	B			0
	C		1	1
	D	1		1
Settore Tecnico	B	1		1
	C			0
	D	1		1
Settore Amministrativo	B	1		1
	C	2		2
	D	1	1	2
Totale		7	2	9

La seconda tabella mostra la distribuzione di tutto il personale, maschile e femminile a tempo indeterminato, per titolo di studio e per categoria:

Cat	Titolo di studio								
	Obbligo		Diploma		Laurea breve		Laurea		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
A									0
B	2								2
C	1		1	1					3
D			2				1	1	4
Tot.	3	0	3	1	0	0	1	1	9

Tutto il personale dell'ente non beneficia del part-time

SECONDA PARTE - OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Obiettivo 1

Approfondimenti sul tema delle disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori.

Finalità strategiche: raccolta e valutazione dei dati emersi da questionario di indagine sul clima, lettura dei bisogni ed individuazione delle criticità.

Azione positiva 1: Elaborazione di uno strumento di indagine conoscitiva, ancora più approfondito, sulla percezione della condizione lavorativa in ordine alle tematiche sulle disparità di genere.

Soggetti e Uffici coinvolti: Segretario e responsabili di settore;

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Costi: valutabile in sede di valutazione dei risultati raggiunti da ciascun responsabile di settore interessato, anche se non sempre quantificabili in termini monetari.

Obiettivo 2

Migliorare la qualità del lavoro, l'efficienza dell'Ente ed il benessere organizzativo.

Finalità strategiche: attivare la collaborazione con la Consigliera di Parità della Provincia di Cagliari, anche attraverso incontri, al fine di poter approfondire le conoscenze ed individuare le strategie per migliorare la qualità del lavoro, l'efficienza dell'Ente ed il benessere organizzativo.

Azione positiva 1: creare un questionario mirato sul tema della formazione del personale e risoluzione delle criticità.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di settore.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Costi: valutabile in sede di valutazione dei risultati raggiunti da ciascun responsabile di settore interessato, anche se non sempre quantificabili in termini monetari.

Obiettivo 3

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. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: promuovere azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di settore.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Costi: valutabile in sede di valutazione dei risultati raggiunti da ciascun responsabile di settore interessato, anche se non sempre quantificabili in termini monetari.

Obiettivo 4

Promozione della cultura di genere

Finalità strategiche: migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Azione positiva 1: pubblicazione e diffusione delle iniziative del CUG.

Azione positiva 2: pubblicazione e diffusione del Piano delle azioni positive e dei risultati del monitoraggio in termini di grado di raggiungimento degli obiettivi.

Azione positiva 3: pubblicazione del Piano Triennale degli Obiettivi nel sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di settore.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Costi: valutabile in sede di valutazione dei risultati raggiunti da ciascun responsabile di settore interessato, anche se non

sempre quantificabili in termini monetari.

Obiettivo 5

Eliminazione comportamenti molesti derivanti dalle differenze di genere.

Finalità strategiche: Costruzione di un ambiente lavorativo sereno, caratterizzato dal rispetto delle differenze di genere.

Azione positiva 1: adozione e diffusione di un codice etico e di condotta.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di settore.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Costi: valutabile in sede di valutazione dei risultati raggiunti da ciascun Responsabile di settore interessato, anche se non sempre quantificabili in termini monetari.

CRONO- PROGRAMMA TRIENNIO 2013/2015

		1^ sem	2^ sem	1^ sem	2^ sem	1^ sem	2^ sem
1	Indagine conoscitiva benessere lavorativo finalizzata al superamento disparità di genere			X			
2	Formazione del personale			X			
3	Promuovere azioni di informazione riguardo alla flessibilità del lavoro		X				
3	Prevedere articolazioni orarie diverse				X		
	Pubblicazione e diffusione delle iniziative del CUG				X		
4	Pubblicazione e diffusione del Piano delle azioni positive			X			
4	Pubblicazione del Piano triennale degli obiettivi nel sito internet dell'ente		X				
5	Adeguamento e diffusione di un codice etico e di condotta			X			

Il Piano di Azioni Positive, si intende aperto ed ampliabile nel corso del prossimo triennio, alla luce di possibili trasformazioni organizzative, normative e di individuazione di nuovi obiettivi derivanti da una lettura, dei bisogni dei dipendenti, uomini e donne, della nostra Amministrazione al fine di poter costantemente migliorare lo standard qualitativo ed economico delle funzioni e dei servizi rivolti al cittadino.