

COMUNE DI ZEDDIANI
PROVINCIA DI ORISTANO
Area Amministrativa

Via Roma n.103 – 09070 Zeddiani – tel 0783/418000 – fax 0783/418267 –
e mail area.amministrativa@comune.zeddiani.or.it
area.amministrativa@pec.comune.zeddiani.or.it

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2017/2019
(articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)

QUADRO NORMATIVO

- Legge 10 aprile 1991, n.125 "Azione positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 27 marzo 1997 "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a uomini e donne"
- Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"
- Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144"
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (art. 57)
- Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"
- Decreto Legislativo 30 maggio 2005, n. 145 "Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro
- 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"
- Direttiva 23 maggio 2007 "sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- Legge 18 giugno 2009, n. 69 "Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile", (art.38)
- Decreto legislativo 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 lavoro (rifusione)"
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 " Delegha al governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, recanti misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro", (art.21)

- Legge 22 dicembre 2011 n.214 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, recante disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici", (art. 24, comma 27)
- Legge 28 giugno 2012 n.92 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", (art. 4)
- Decreto ministeriale 5 ottobre 2012 "Attuazione dell'art. 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre del 2011, n.201, convertito con modificazioni, dalla legge 22 dicembre, n.214, di istituzione del Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne"
- Decreto ministeriale 22 dicembre 2012 "Introduzione, in via sperimentale per gli anno 2013-2015, del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre, oltre a forme di contributi economici alla madre, per favorire il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo"

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

L'art. 21 della L. n. 183/2010 ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, istituendo il "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, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni".

Il Comune di Zeddiani ha istituito il Comitato con delibera di Giunta Comunale n.11 del 25.02.2014, mentre con determinazione del Segretario Comunale n. 2 del 20.03.2014 è stato costituito il CUG.

La direttiva del 4 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione - denominata "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 04 novembre 2010, n. 183)" esplicita, al punto "3.2 Compiti", che il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.

Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione. Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dallo stesso Ente.

Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro. E' quindi opportuno, in tale ottica, il concretizzarsi delle maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte, anche in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Tenuto conto di quanto sopra esposto, e dello spirito della normativa di riferimento, il presente Piano di Azioni Positive **2017/2019** si pone non solo come mero adempimento ad un obbligo di legge, bensì come primario strumento, operativo e di riferimento, per l'applicazione concreta dei principi sopraesposti, tenendo altresì conto del contesto interno e delle dimensioni dell'Ente.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	totale
Uomini	1	1	2	4
Donne	3	3	1	7

Lavoratori con funzioni di responsabilità

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

1. Donne: n. 2
2. Uomini: n.1

Segretario Comunale: n. 1 donna – part time (in Convenzione con i Comuni di Milis e Bauladu)

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, sussiste un divario in senso opposto, infatti si prende atto che attualmente l'organico è costituito da 4 uomini e 7 donne. Si evidenzia che sussiste prevalenza femminile nella categoria D apicale.

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali, essa è caratterizzata da una prevalenza maschile:

Sindaco: uomo

Consiglio Comunale: n. 4 donne - n. 8 uomini

Giunta Comunale: n. 1 donna – n. 3 uomini

CONGEDI PARENTALI – FIGLI DEI DIPENDENTI DI ETÀ NON SUPERIORE A 12 ANNI.

Il Consiglio dei Ministri in data 20 febbraio 2015 ha approvato anche un decreto legislativo, in attuazione del Jobs Act, contenente disposizioni in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, a norma dell'articolo 1, commi 8 e 9 della legge n. 183 del 2014. Tale decreto introduce una serie di novità in materia di maternità obbligatoria e congedi.

Indennità per congedo parentale fino a 6 anni del bambino con l'estensione del diritto all'indennità da parte dell'Inps. Il congedo parentale parzialmente retribuito (al 30%) viene portato dai 3 anni di età del bambino a 6 anni; quello non retribuito, dai 6 anni di vita del bambino ai 12 anni compiuti. Si riporta il numero di unità di personale (Uomo/Donna) che potrebbe nell'arco del triennio usufruire del congedo parentale.

lavoratori	Aventi Diritto	Beneficiari al 100%	Beneficiari al 30%	Beneficiari senza retribuzione
Uomini	1	-	-	1
Donne	1	1	1	-

MALATTIA FIGLI

In coerenza con la normativa in materia si riporta il numero di unità di personale (Uomo/Donna) che potrebbe nell'arco del triennio usufruire di giorni di malattia per prendersi cura dei propri figli. Anche in questo caso viene effettuato una distinzione tra unità di personale che ha usufruito:

- di giorni di malattia per bambini inferiori a tre anni (assenza retribuita sino ad un massimo di 30 gg/anno)
- di giorni di malattia per bambini tra i 3 e 12 anni compiuti (assenza non retribuita sino ad un massimo di 5 gg/anno).

OBIETTIVI GENERALI

1. *rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*”, coerentemente con l’obiettivo della Legge n. 125/1991;
2. Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro;
3. Promuovere le pari opportunità anche attraverso le proposte del Comitato Unico di Garanzia in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
4. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

SPECIFICA AZIONI POSITIVE

Dall’analisi della situazione lavorativa presso questo Comune, si evidenziano le n.6 Azioni Positive riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa e che allo stato attuale rispondono alle esigenze maturate all’interno del gruppo di lavoro di questo ente.

AZIONE	1
TITOLO	Analisi e monitoraggio, tramite apposito questionario, delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori e delle valutazioni degli stessi sulle azioni poste in essere dall’ente in tema di parità e pari opportunità (mobilità, flessibilità di orario, eventuali interventi da realizzare)
RESPONSABILE	Comitato Unico di Garanzia
SOGGETTI COINVOLTI	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Indicatori	Questionari rielaborati / Questionari distribuiti
Risultato atteso	Rielaborazione di almeno il 90% dei questionari restituiti dal personale al fine di adottare adeguate azioni di miglioramento del benessere organizzativo
PERIODO DI REALIZZAZIONE	A decorrere dall’anno 2017

AZIONE	2
TITOLO	Analisi della normativa vigente e delle direttive in materia di congedi parentali e di orario di lavoro al fine di favorire modalità organizzative che coniughino produttività, efficacia, efficienza, merito e flessibilità nei luoghi di lavoro e di realizzare una migliore modulazione dell’orario di lavoro volta a conciliare i tempi di vita delle lavoratrici e dei lavoratori
RESPONSABILE	Responsabile Area Amministrativa
SOGGETTI COINVOLTI	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
INDICATORI	Predisposizione di documentazione di riferimento
RISULTATO ATTESO	Applicazione della normativa coniugando le esigenze degli utenti e del personale in generale, ed in particolare del personale che si trova in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, o che svolge attività di volontariato
PERIODO DI REALIZZAZIONE	A decorrere dal 2017

AZIONE	3
TITOLO	Formazione e aggiornamento permanente del personale
RESPONSABILE	Responsabili di ogni Area
SOGGETTI COINVOLTI	Tutti i lavoratori dell'ente
INDICATORI	Richiesta di partecipazione per formazione e aggiornamento professionale
RISULTATO ATTESO	Partecipazione responsabile da parte di tutti i dipendenti
PERIODO DI REALIZZAZIONE	A decorrere dal 2017

AZIONE	4
TITOLO	Realizzazione dello spazio "Baby Pit Stop Unicef" in occasione delle principali manifestazioni pubbliche (sagra)
RESPONSABILE	Responsabile Area Amministrativa
SOGGETTI COINVOLTI	Consigliera delle Pari Opportunità della Provincia di Oristano – Unicef Sezione di Oristano – Asl Consultorio Familiare DI Oristano
INDICATORI	Presenza di donne in fase di allattamento materno che utilizzano gli spazi, individuati dall'Amministrazione Comunale, appositamente attrezzati.
RISULTATO ATTESO	Utilizzo dello spazio "Baby Pit Stop Unicef"
PERIODO DI REALIZZAZIONE	A decorrere dal 2017

AZIONE	5
TITOLO	Info pari opportunità e CUG sul sito web del Comune
RESPONSABILE	CUG e Responsabile Area Amministrativa
SOGGETTI COINVOLTI	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
INDICATORI	Numero documenti pubblicati nella sezione appositamente creata del sito istituzionale www.comune.zeddiani.or.it ;
RISULTATO ATTESO	Sito aggiornato
PERIODO DI REALIZZAZIONE	A decorrere dal 2017

AZIONE	6
TITOLO	FORMAZIONE SULLA CULTURA DI GENERE
RESPONSABILE	CUG e Responsabile Area Amministrativa
SOGGETTI COINVOLTI	Responsabili di Area. Consigliera delle Pari opportunità e dipendenti
FINALITÀ	Promuovere la cultura di genere e comportamenti basati sul rispetto delle pari opportunità e delle specificità di genere
STRATEGIE OPERATIVE	Moduli formativi sulla tematica delle pari opportunità e sulla valorizzazione delle differenze di genere diffusione di materiale

	informativo diffusione del Piano delle Azioni Positive
PERIODO DI REALIZZAZIONE	A decorrere dal 2017

DURATA DEL PIANO

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

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, e sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Oristano ed alla Consigliera di Parità.