



COMUNE DI VILLASPECIOSA

Provincia Sud Sardegna

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020/2022

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. -36-- del 07.07.2020

Piano di Azioni Positive triennio 2020/2022

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune:

1° Settore – Amministrativo;

2° Settore – Economico Finanziario;

3° Settore - Tecnico

4^ Settore - Vigilanza

5^ Settore –Assistenza Sociale;

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, comando e determinato (al 31.12.2019) presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	5	1	2	8
Uomini	2	1	1	4
Totale	7	2	3	12

di cui:

Lavoratori con funzioni di responsabilità Due (un uomo e una donna)

Dipendenti nominati responsabili di procedimento: Uomini: n. 3 Donne: n. 8

R.S.U.: n. 1

Segretario Comunale: n. 1 donna

Da quanto sopra emerge che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi, anzi esiste una parità di genere.

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

Sindaco: uomo

Consiglio Comunale: n. 3 donna - n. 10 uomini

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

Per il triennio 2020/2022 si prevedono le seguenti azioni positive:

Descrizione Intervento I:

Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie e dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.

Destinatari:Tutte/i le/i lavoratrici/ori.

Obiettivo: porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali, pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni, con il coinvolgimento della istituita Commissione delle pari opportunità

Finalità strategiche: Migliorare il benessere dei lavoratori

Azione positiva 1: effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari al personale dipendente.

Azione positiva 2: interventi e progetti, quali indagini di codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali morali o psicologiche mobbing.

Tempi di realizzazione: triennio

Descrizione Intervento II

Analisi stato di fatto flessibilità all'interno dell'Ente e orari di lavoro.

Destinatari:Tutte/i le/i lavoratrici/ori.

Obiettivo: Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori.

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 legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche.

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

Azione positiva 1. **effettuare una verifica delle situazioni di lavoro flessibile all'interno dell'Ente**

Descrizione intervento: Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile nella quasi totalità dei servizi comunali. Conciliazione fra vita lavorativa e privata.

- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

Tipologia di azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione;

Periodo di realizzazione: Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

Tempi di realizzazione: triennio

Azione positiva 2: portare a conoscenza dei dipendenti le nuove disposizioni contrattuali in materia di orario di lavoro e flessibilità

Tipologia di azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione;

Periodo di realizzazione: Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

Tempi di realizzazione: triennio

Azione positiva 3: Info pari opportunità sul sito web del Comune.

Destinatari: Tutte/i le/i lavoratrici/ori

Obiettivo: Comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Descrizione intervento: Informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità
Interventi:

- pubblicazione del Piano di azioni positive all'Albo Pretorio, sul sito internet dell'ente www.comune.villaspeciosa.ca.it - sezione Amministrazione Trasparente - e nei luoghi accessibili a tutti i dipendenti (bacheca);
- raccolta di osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e dalle RSU al fine adottare azioni che possano migliorare l'ambiente lavorativo e le relazioni interpersonali;

Strutture coinvolte nell'intervento: Addetto Area Amministrativa

Tipologia di azione: Rivolta all'interno dell'amministrazione

Periodo di realizzazione: Entro il triennio in considerazione

L'Amministrazione Comunale informerà le RSU e la Consigliera di Parità della Provincia, impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del presente piano.

S'impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione. L'Amministrazione Comunale s'impegna altresì a provvedere al controllo in itinere del piano al fine di monitorare e adeguare tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

Attuazione del Piano.

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, sarà trasmesso all'Ufficio di Pari opportunità della Provincia Sud Sardegna;