

COMUNE DI ORROLI



COMUNE DI ORROLI

Provincia Sud Sardegna

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024

Articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 s.m.i., «*Codice delle pari opportunità*».

APPROVATO con delibera G.C. n. 19 del 14.03.2022

FONTI LEGISLATIVE:

Legge 10 aprile 1991 n. 125 recante “Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro”;

D.Lgs 23 maggio 2000 n. 196 recante “Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive”, a norma dell’art. 47 della Legge 17 maggio 1999, n. 144 (art. 7);

D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198 – Codice pari opportunità tra uomo e donna;

D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;

D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.

1. MONITORAGGIO DELL'ORGANICO DEL COMUNE DISTINTO PER GENERE E CATEGORIE:

I dati sotto riportati dimostrano come nell'ultimo triennio l'accesso all'impiego da parte delle donne si sia contraddistinto per una significativa riduzione del divario di genere, migliorando sensibilmente la rappresentatività delle donne in organico.

Le politiche del lavoro adottate negli anni precedenti quali la flessibilità dell'orario di lavoro, la formazione ecc.. hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contrasto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

CATEGORIA	POS. ECONOMICA	MASCHI	FEMMINE
D	D4	1	0
D	D3	0	1
D	D2	0	0
D	D1	0	1
C	C5	1	1
C	C4	0	0
C	C3	0	0
C	C2	0	0
C	C1	3	2
B	B6	1	0
B	B5	0	0
B	B4	0	0
B	B3	0	0
B	B2	0	0
B1	B1	2	0
A1	A4	0	0
TOTALE		8	5

2. CONSULTAZIONE EVENTUALE NORME STATUTARIE E R.S.U. INTERNE:

Per il triennio 2022-2024 si prevedono le seguenti azioni positive per la realizzazione degli obiettivi previsti dal piano di questa Amministrazione che intende collaborare con le R.S.U. interne.

3. OBIETTIVI E PIANI DI AZIONI POSITIVE PER IL PROSSIMO TRIENNIO:

L'Amministrazione comunale di Orroli finalizza le proprie azioni a:

- a) Rimuovere gli eventuali ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di condizioni di pari opportunità di accesso al lavoro e di progressione nel lavoro tra uomini e donne;
- b) promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui esse sono sottorappresentate;
- c) favorire politiche di conciliazione del lavoro femminile professionale e familiare garantendo l'applicazione prevista dalla normativa sui congedi parentali.

Gli interventi a) e b) consistono nella rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di condizioni di pari opportunità di accesso al lavoro e di progressione nel lavoro tra uomini e donne.

L'Amministrazione comunale di Orroli favorisce il progressivo superamento della sottorappresentazione femminile e si impegna a motivare in modo esplicito e adeguato la eventuale scelta del candidato di sesso maschile sia nell'accesso che in ogni forma di progressioni di carriera, ogni volta che sussiste analoga qualificazione e preparazione professionale tra i candidati di sesso diverso.

L'Amministrazione comunale si impegna altresì a rimuovere eventuali comportamenti molesti e lesivi delle libertà dei singoli e di superare quegli atteggiamenti che arrecano pregiudizio allo sviluppo dei corretti rapporti umani e professionali tra colleghi e colleghe di lavoro, favorendo la costruzione di un ambiente lavorativo sereno caratterizzato dal rispetto reciproco.

Infatti affrontare le tematiche delle molestie sessuali e del mobbing, intese rispettivamente come "attenzioni" sessuali non desiderate e "forme di violenza" morale o psichica ripetute in modo iterativo, significa agire sul piano culturale e avviare un percorso di sensibilizzazione e prevenzione rispetto a situazioni che stanno assumendo sempre più le connotazioni di fenomeni sociali.

L'intervento c) mira a favorire il lavoro femminile familiare e professionale con la concessione di permessi congedi così come d'altronde contemplato dalle norme in

materia nonché dal C.C.N.L.; la lavoratrice madre o con problemi familiari può articolare in modo flessibile il proprio orario di lavoro senza esclusione del part-time.

Si prevede pertanto di mantenere la flessibilità dell'orario di lavoro ordinario fruibile dal Lunedì al Venerdì in entrata oppure in uscita posticipando o anticipando di 60 minuti l'orario normale di lavoro.

L'uscita inoltre potrà essere posticipata sino al massimo di minuti 60 rispetto all'orario ordinario alla mattina e di 30 minuti in occasione del rientro pomeridiano.

L'ampliamento della fascia oraria di lavoro autogestito favorisce l'organizzazione dei tempi di vita e di lavoro.

I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate

Per quanto riguarda gli interventi formativi le dimensioni dell'ente non consentono di garantire al proprio interno l'organizzazione di corsi di formazione e pertanto sarà come sempre garantito a richiesta l'accesso alla formazione all'esterno di tutti i dipendenti fermo restando i limiti del bilancio annuale riferito all'esercizio e le esigenze di servizio.

Particolare attenzione sarà posta alla formazione dei responsabili di servizio che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

4. SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI:

Trattandosi di obiettivi trasversali, saranno coinvolti tutti i dipendenti di tutti gli uffici di questa Amministrazione.

