



PROVINCIA DI ORISTANO

PIANO TRIENNALE 2012/2014 DELLE AZIONI POSITIVE
SULLE PARI OPPORTUNITA'

Il nostro ordinamento, con l'art. 37 della Costituzione, sancisce la parità nel lavoro tra uomo e donna, stabilendo che : *“ La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare ed assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. ”*

Il D. Lgs. n. 198/2006 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"* stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni predispongono un piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il D.lgs. 165/2001 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, impegna le stesse ad attuare le politiche di pari opportunità.

La Legge n. 183/2010, art. 21, nell'apportare modifiche al D.lgs. 165/2001, ha ampliato le garanzie sia contro le discriminazioni di genere che verso ogni altra forma di discriminazione diretta ed indiretta derivanti da età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione, lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, affinché sia garantito il benessere organizzativo con il contrasto e l'eliminazione di ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Detta norma, ha inoltre sancito l'unificazione delle competenze dei Comitati per le pari opportunità e dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing con l'istituzione dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 contenente 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”*, richiamando la direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo, definisce le politiche delle pari opportunità quale leva fondamentale per l'ottimizzazione dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi offerti alla collettività, oltre che strumento di tutela diretta della condizione femminile.

Recentemente, la Legge 23.11.2012 n. 215, ha introdotto nuove norme in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni, stabilendo tra le altre cose, che l'atto di nomina della commissione di concorso debba essere inviato entro tre giorni alla consigliera o al consigliere di parità nazionale o regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso.

In tale contesto si inseriscono le seguenti azioni :

- 1) eliminazione e prevenzione delle discriminazioni dirette ed indirette, che se verificate comportano automaticamente la nullità degli atti discriminatori, l'applicazione di sanzioni amministrative ed il risarcimento delle vittime;
- 2) adozione dei piani triennali di azioni positive, previsti dall'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, con l'obiettivo di riequilibrare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- 3) modalità di reclutamento e gestione del personale realmente paritarie, attraverso anche l'obbligo della presenza femminile nelle commissioni concorsuali; valutazioni basate più sul risultato che sulla mera presenza, monitoraggio del divario di genere con azioni mirate ove questo è superiore ai due terzi;

- 4) organizzazione del lavoro tesa a favorire la conciliazione tra lavoro e vita familiare attraverso misure a sostegno della flessibilità di orario, telelavoro, accompagnamento nella fase di rientro da lunghe assenze, fruizione congedi parentali;
- 5) valorizzazione del Comitato Unico di Garanzia nell'attuazione delle politiche di parità con specifici compiti propositivi, consultivi e di verifica.
- 6) rafforzare la cultura di genere e di parità attraverso l'informazione e la formazione continue sulle tematiche delle pari opportunità al fine assicurare la conoscenza delle normative specifiche (con moduli formativi obbligatori) e la promozione di una cultura organizzativa e gestionale orientata al rispetto delle diversità e al superamento di stereotipi, garantendo parità nell'accesso alla formazione, predisposizione di statistiche ripartite per generi.

Situazione relativa alla dotazione organica con riferimento alla data del 13/12/2012 :

SETTORE	Dirigente		Categoria D comprendente anche la categoria D3 giuridica iniziale		Categoria C		Categoria B comprendente anche la categoria B3 giuridica iniziale		Categoria A	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
AFFARI GENERALI	1	/	5	4	4	5*	8	6*	0	0
ATTIVITA' PRODUTTIVE	/	1	3	2	3	1	3	0	0	0
EDILIZIA	1	/	4	1	1	2	4	0	0	0
GRUO	/	1*	2	5	0	3	0	2	0	0
LAVORO FORMAZIONE PROFESSIONALE E POLITICHE SOCIALI	0	1	6	8	12	14	4	13	0	0
PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	1 TEMPO DET.	/	2	2	0	0	0	0	0	0
PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA	1	/	3	5	2	4	2	1	0	0
PROMOZIONE DEL TERRITORIO	/	1	3	3	1	5	0	1	0	1
AMBIENTE	1	/	3	7	3	3	17	11	0	0
VIABILITA'	1	/	11	1	9	/	44	4	0	0
TOTALE	6	3	42	38	35	37	82	38	0	1

*1Part-time

*1 Part-time

*GRUO ad interim

TOTALE DIPENDENTI DONNE: 117

TOTALE DIPENDENTI UOMINI: 165

Personale non dirigente a tempo determinato

SETTORE	Categoria D		Categoria C		Categoria B e		Categoria A	
	U	D	U	D	U	D	U	D
AFFARI GENERALI	1	1	3*	0	1		0	0
PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	0	0	0	1	0	0	0	0
LAVORO FORMAZIONE PROFESSIONALE E POLITICHE SOCIALI	0	0	4	10*	3	5	0	0
TOTALE	1	1	7	11	4	5	0	0

- *1Part-time
- *1Part-time

Il monitoraggio del precedente piano, seppure effettuato in modo non sistematico ha evidenziato che gli obiettivi sono stati sostanzialmente perseguiti in quanto:

- è stato costituito entro i termini prescritti il CUG che sostituisce il Comitato delle Pari Opportunità;
- il codice di comportamento dei dipendenti e dei dirigenti è pubblicato nel sito Web dell'Ente;
- non sono mai pervenute al GRUO segnalazioni di molestie sessuali e le relative norme saranno trasposte in un codice specifico contro le molestie sessuali che verrà previsto nell'ambito del piano triennale in caso di approvazione;
- l'Ente assicura la fruizione della flessibilità d' orario, dei permessi, delle aspettative e dei congedi;
- sono stati concessi i part- time richiesti;
- sono stati analizzati, attraverso il CUG, i fabbisogni del personale in termini di Pari Opportunità, ed un indagine specifica verrà realizzata nel corso del Piano triennale 2012/2014, in caso di approvazione.

OBIETTIVI

FORMAZIONE

Interventi finalizzati a rafforzare la cultura di genere e di parità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, quali:

diffusione di materiali attraverso il sito istituzionale in un apposita sezione destinata al Cug;

inserimento di una giornata formativa destinata ai dirigenti ed al personale sui possibili interventi per rafforzare la parità di genere, per prevenire le discriminazioni ed acquisire le conoscenze in materia di benessere organizzativo;

privilegiare interventi di formazione *in house* rispetto ad interventi di formazione fuori sede, in maniera tale che l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Interventi finalizzati a migliorare le modalità di conciliazione tra lavoro e vita familiare quali:

previsione di particolari forme di flessibilità dell'orario di lavoro per le lavoratrici madri ed i lavoratori padri con prole minorenni;

verifica sulle possibilità di implementare il telelavoro;

verificare la possibilità della fruizione di forme di lavoro flessibile, purché compatibile con l'organizzazione

degli uffici e del lavoro, tenendo conto della situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

Interventi finalizzati a facilitare il rientro delle lavoratrici e dei lavoratori dopo il periodo di congedo parentale obbligatorio o facoltativo quali:

azioni formative mirate e, se possibile personalizzate nelle modalità di fruizione, che assicurino il mantenimento delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici e la garanzia del proseguimento della carriera, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, e che consentano la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E GESTIONE DEL PERSONALE

garantire che le Commissioni di concorso siano conformi a quanto stabilito dalla normativa sulla parità e che pertanto sia sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi e sia rispettata la riserva a favore delle donne e che l'atto di nomina sia inviato alla Consigliera o al Consigliere di parità competente;
garantire che i bandi di concorso prevedano pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro;
garantire che i criteri di conferimento degli incarichi tengano conto delle condizioni di pari opportunità;
individuare e rimuovere eventuali aspetti discriminatori di genere nei sistemi di valutazione;
monitorare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

assicurare il funzionamento del CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, quale soggetto attivo al fine anche del miglioramento organizzativo dell'Ente.

CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Predisposizione e divulgazione di uno specifico codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali arrecanti offesa alla dignità e alla libertà della persona.

FINANZIAMENTO DEL PIANO

L'attuazione in gran parte del presente piano, non comporta costi diretti da parte dell'Amministrazione Provinciale. Il CUG si riunisce durante l'orario di servizio, i componenti non sono retribuiti *ad hoc*, si procederà al finanziamento di interventi formativi specifici con le risorse della formazione intersettoriale.

MONITORAGGIO

garantire la verifica annuale dell'attuazione del piano.