



# COMUNE DI LOTZORAI

PROVINCIA DELL'OGLIASTRA

**All. F**

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2017/2019

**Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 14.04.2017**

Il Comune di Lotzorai sulla base di quanto stabilito dal D.Lgs. n. 198 dell'11.04.2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*" intende assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

### **GLI OBIETTIVI DEL D.LGS. N. 198/2006 SONO I SEGUENTI:**

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
- Divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
- Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31).

### **Premessa**

L'art. 48 del D.Lgs 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. L'obiettivo perseguito da detti piani è la pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Il Comune di Lotzorai, attraverso l'adozione del presente piano, non vuole solo adempiere ad un obbligo normativo, ma vuole continuare a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

**CHE** la dotazione organica rideterminata con atto di GM n. 72 del 13.12.2007, e alla data odierna, e al 31.12.2016, presenta ricoperti n. 15 posti su 19, infatti il n. **dei dipendenti in servizio è di n. 15 unità.**

Dalla pianta organica risultano n. 03 posti vacanti da tempo + 1 posto resosi libero dal 01.10.2013 per pensionamento ), **per un totale di 04 posti non ricoperti**, come sotto riportato:

N. POSTI PREVISTI	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
2	ISTRUTT. DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE –Tempo pieno e indeterminato	D	2	-
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE Tempo pieno e indeterminato	D	1	-
2	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO Tempo pieno e indeterminato	D	1	1
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO- CULTURALE – Tempo pieno e indeterminato	D	1	-
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – Tempo pieno e indeterminato	C	1	-
1	ISTRUTTURE TECNICO GEOMETRA Tempo pieno e indeterminato	C	1	-
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO SOCIO- CULTURALE – Tempo pieno e indeterminato	C	1	-
2	AGENTI POLIZIA MUNICIPALE – Tempo pieno e indeterminato	C	2	-
1	ISTRUTTORE RAGIONIERE – Tempo part-time indeterminato	C	-	1
1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO Tempo pieno e indeterminato	B3	1	-
1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO /TECNICO Tempo pieno e indeterminato	B3	1	-
1	COLLABORATORE SPECIALIZZATO AMMVO/CONTABILE – Tempo pieno e indeterminato	B3	1	-
1	AUTISTA MECCANICO – (Operaio Specializzato) Tempo pieno e indeterminato	B3	-	1
1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO (Cat. Protette) – Tempo pieno e indeterminato	B3	-	1
1	COLLABORATORE QUALIFICATO AMMINISTRATIVO – tempo pieno e Indeterminato	B	1	-
1	OPERAIO MANUTENTORE –TECNICO Tempo pieno e indeterminato	B	1	-

Di seguito si riepiloga la situazione relativa ai posti ricoperti della dotazione organica con riferimento alla data del 31/12/2016:

SERVIZIO	CAT. D		CAT. C		CAT. B	
	<u>uomini</u>	<u>donne</u>	<u>uomini</u>	<u>donne</u>	<u>uomini</u>	<u>donne</u>
AMMINISTRATIVO		4		2	1	2
TECNICO		1	2	1	2	
<b>totale</b>		<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

**Totale dipendenti donne: 10 -- Totale dipendenti uomini: 5**

**Segretario Comunale in convenzione: n. 01 donna.**  
**L'organico del Comune**

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Lotzorai non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta squilibrio di genere a svantaggio delle donne poiché la situazione è quella sopra rappresentata:

Dipendenti al 31.12.2016 – n. 015 di cui 10 donne e 05 uomini

Posizioni Organizzative: n. 02 di cui 01 donne e 01 uomini

Segretario Comunale n. 01 donna.

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dall'amministrazione precedente consolidando quanto già attuato. Questo nella consapevolezza che **i DIRITTI DEI LAVORATORI VANNO DI PARI PASSO CON I LORO DOVERI, gli uni sono imprescindibili dagli altri. Questo viene evidenziato al fine di rimarcare l'ineludibilità di garantire i servizi ai Cittadini del territorio del Comune di Lotzorai.**

### AZIONI POSITIVE

a) Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, adeguando il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.

b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

c) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici ai quali devono essere riconosciuti i diritti fondamentali della dignità e rispetto sul lavoro e i quali devono altrettanto avere un comportamento organizzativo rispettoso dei propri doveri d'ufficio, dei superiori e della Utenza (Cittadini).

d) Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, **ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici che resta prioritaria (piccolo Comune in presenza di una pianta organica ridotta)**, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.

e) Promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Tenuto conto delle novità introdotto dal d.lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. In materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs 81/2008) e dal decreto legislativo 11 aprile 2008, n. 81 (T.U. In materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 come modificato dal 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 impiego).

### Flessibilità di orario, permessi aspettative e congedi

L'Ente assicura, *[si ripete ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici che resta prioritaria (piccolo Comune in presenza di una pianta organica ridotta)]*, a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile **in entrata**, come determinato dai contratti integrativi aziendali e come concesso dai superiori previa richiesta motivata.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione (e della popolazione rappresentata per la quale il Dipendente pubblico presta la propria opera) e richieste dei dipendenti, qualora questo non comporti grave disagio all'Amministrazione Comunale che deve comunque e sempre conciliare le esigenze e della popolazione e dei propri dipendenti.

### **Gestione delle risorse umane**

Per facilitare l'equilibrio di genere la gestione delle risorse umane sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra uomini e donne. In particolare dovrà essere assicurato che:

- in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione nella misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- nei bandi di selezione per l'assunzione sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata qualsiasi forma di discriminazione,
- sia favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, lunghe malattie, etc) ;
- sia favorita la concessione di permessi studio al fine di favorire la riqualificazione professionale del personale (Siano definite in sede di contrattazione decentrata le percentuali di personale che possa accedervi e i principi di priorità);
- Sia fornita pari opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile sia a quello femminile.
- Sia garantita la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, formazione e aggiornamento ai quali il personale deve rendersi disponibile a partecipare, fatto salvo gravi indisponibilità da giustificare.

Il presente Piano verrà pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione Trasparenza.