



COMUNE DI SELARGIUS

Città Metropolitana di Cagliari

***Area 1 SOCIO - ASSISTENZIALE - AMM. RISORSE UMANE E CONTABILITA'
DEL PERSONALE – CULTURA – SPORT - TURISMO***

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' ANNO 2020/2022

PREMESSA

La legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro” e i decreti legislativi n. 196/2000 e n. 165/2001, nonché il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 di approvazione del “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere;

Attraverso l’aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, il Comune di Selargius intende promuovere azioni positive riguardanti l’accesso all’impiego, la formazione dei dipendenti, l’avanzamento di carriera ed estendere ulteriormente le proprie azioni per rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

Il Piano è diviso in due parti:

1. Nella prima parte vengono forniti gli elementi utili per una analisi del contesto organizzativo in cui si intende operare. In particolare, vengono dapprima elencate le caratteristiche socio-grafiche e lavorative dei dipendenti (come sono distribuiti nelle categorie, nel titolo di studio posseduto e nella tipologia del rapporto di lavoro subordinato) attraverso l'utilizzo di tabelle divise per uomini e donne alla data del 31 dicembre 2018. Con la rivisitazione del Piano triennale 2020/2022, a cura del nuovo C.U.G. di imminente nomina, verranno aggiornati i dati al 31 dicembre 2019.
2. Nella seconda parte vengono descritti gli obiettivi che il Comune di Selargius intende raggiungere nel triennio 2020/2022 attraverso la realizzazione delle azioni positive e le finalità

strategiche necessarie per il loro raggiungimento. Il nuovo C.U.G. di imminente nomina si riserva di proporre eventuali nuove azioni da inserire nelle annualità 2020/2022.

PRIMA PARTE

ANALISI QUANTITATIVA E DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DELL'ENTE

Il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 31 Dicembre 2018 è pari a 134 unità, di cui 58 di genere femminile (43,28%) e 76 di genere maschile (56,72%).

La prima tabella, mostra la distribuzione di tutto il personale a tempo indeterminato nelle varie categorie e per area di appartenenza.

Il 50,00% esatto delle dipendenti donne è presente nell'area Economico-Finanziaria, il 78,57% di donne è presente nell'Area Socio Assistenziale, il 46,15% esatto nell'Area Personale – Demografici, solo il 25,00% di donne fanno parte dell'Area Tecnica, mentre nell'Area Vigilanza la distribuzione del personale femminile e maschile è equivalente (50,00%), e nell'Area Affari Generali – Contratti il personale femminile è del 47,34%.

AREA DI APPARTENENZA	CATEGORIA	UOMINI	DONNE
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	B	2	0
	C	4	4,5
	D	1,5	3
AREA SOCIO ASSISTENZIALE	B	0	1
	C	1	2
	D	2	8
AREA PERSONALE – DEMOGRAFICA – STATISTICA	B	5	2
	C	2	1
	D	0	3
AREA TECNICA	A	1	0
	B	13	2
	C	10	6,5
	D	10,5	3
AREA VIGILANZA	C	8	9
	D	2	1
AREA AFFARI GENERALI – CONTRATTI	A	3	1
	B	6	3
	C	3	3
	D	2	4
AVVOCATURA COMUNALE	D	0	1
TOTALE		76	58

La seconda tabella mostra la distribuzione di tutto il personale, maschile e femminile a tempo indeterminato, per titolo di studio e per categoria:

CAT.	TITOLO DI STUDIO							
	OBBLIGO		DIPLOMA		LAUREA BREVE		LAUREA	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
A	4	1	0	0	0	0	0	0
B	14	4	10	3	0	1	2	0
C	1	0	24	17	1	1	2	8
D	0	0	5	9	1	4	12	10
TOT.	19	5	39	29	2	6	16	18

Personale che beneficia del part-time

Se consideriamo tutto il personale dipendente a tempo indeterminato (n. 134 unità) la percentuale di dipendenti che utilizzano il part-time è solo del 8,95% (n. 12 unità).

Tra il personale che beneficia di contratto a tempo parziale (part-time) il 58,33% sono donne, ed il 41,67% sono uomini.

SECONDA PARTE OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Obiettivo 1

Benessere nel “Tuo” ambiente di lavoro

Finalità strategiche: Individuazione dei fattori che possono incidere ed influenzare il benessere del lavoratore, inteso anche come spazio fisico occupato nel luogo di lavoro.

Azione positiva 1: Promozione e presentazione dell’obiettivo e dell’indagine

Azione positiva 2: Indagine da trasmettere a tutto il personale dipendente

Azione positiva 3: Analisi dei risultati

Azione positiva 4: Pianificazione delle azioni

Azione positiva 5: Interventi in ordine di priorità in base alla classificazione.

Soggetti e Uffici coinvolti: Direttori d'Area – RSPP – RLS – RSU.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

Costi: Occorre fare una valutazione sugli interventi da porre in essere. Ad ogni modo si tratta comunque di piccoli interventi manutentivi ordinari.

Obiettivo 2

Sensibilizzazione sulla violenza di genere e sul mobbing

Finalità strategiche: Sensibilizzare il personale dell'Ente sulla violenza di genere e sulla violenza psicologica nel luogo di lavoro.

Azione positiva 1: Programmare interventi formativi e informativi sulla violenza di genere e sul mobbing.

Soggetti e Uffici coinvolti: Direttori d'Area – Servizio amministrazione del personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

Costi: Da valutare, anche in base ai costi di eventuali interventi formativi.

Obiettivo 3

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Azione positiva 1: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni.

Soggetti e Uffici coinvolti: Direttori d'Area – Servizio amministrazione del personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

Costi: Non quantificabili in termini monetari.

CRONO-PROGRAMMA TRIENNIO 2020/2022

N°	AZIONI POSITIVE	PRIMO ANNO - 2020		SECONDO ANNO - 2021		TERZO ANNO - 2022	
		1 semestre	2 semestre	1 semestre	2 semestre	1 semestre	2 semestre
1	Benessere nel "Tuo" ambiente di lavoro (Azione positiva 1 e 2)	Entro il 31/01					
1	Benessere nel "Tuo" ambiente di lavoro (Azione positiva 3)		Entro il 29/02				
1	Benessere nel "Tuo" ambiente di lavoro (Azione positiva 4)		Entro il 30/04				
1	Benessere nel "Tuo" ambiente di lavoro (Azione positiva 5)				Entro il 31/12		Entro il 31/12
2	Sensibilizzazione sulla violenza di genere e sul mobbing		Entro il 31/12				
3	Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità				Entro il 31/12		

Il Piano di Azioni Positive, si intende aperto ed ampliabile nel corso del prossimo triennio, alla luce di possibili trasformazioni organizzative, normative e di individuazione di nuovi obiettivi derivanti dalla lettura dei bisogni dei dipendenti, uomini e donne, appartenenti all'Amministrazione Comunale al fine di poter costantemente migliorare lo standard qualitativo - quantitativo dei servizi rivolti al cittadino.

Vengono riproposti gli obiettivi del precedente Piano Azioni Positive con lo slittamento temporale delle azioni stesse. Il nuovo C.U.G., di imminente nomina, si riserva la facoltà di modificare e di integrare il presente piano con nuovi obiettivi e azioni.