

PROVINCIA
OLBIA TEMPIO

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI**

**PIANO AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2013/2015**





PREMESSA

“La Provincia di Olbia Tempio intende promuovere ed attivare iniziative volte a rimuovere ogni ostacolo che possa di fatto limitare l’uguaglianza tra uomo e donna nell’accesso al lavoro, promuovendo le pari opportunità nella formazione e nella vita lavorativa.” (art. 64 – Statuto).

Nel quadro generale di riforma delle pubbliche amministrazioni, che passa attraverso la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative e dei processi di lavoro, la innovazione tecnologica e digitale, diventa imprescindibile la valorizzazione delle persone tramite l’adozione di attente politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane. Una politica inclusiva, infatti, risulta strategicamente necessaria per un deciso miglioramento dei servizi offerti ai cittadini soprattutto in periodi di scarsità di risorse economiche e finanziarie.

I recenti sviluppi normativi hanno individuato proprio nella valorizzazione delle differenze un fattore di qualità dell’azione amministrativa e imposto l’elaborazione di un piano di azioni positive che individui misure volte a promuovere i principi delle pari opportunità e a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro.



A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a personal name.

INQUADRAMENTO NORMATIVO

Decreto Legislativo n. 198 del 11 aprile 2006 - Codice delle Pari Opportunità

L'art. 48 del Codice delle Pari Opportunità impone alle amministrazioni pubbliche l'adozione del Piano delle Azioni Positive con la finalità di rimuovere “gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

Lo stesso decreto individua i soggetti chiamati ad intervenire nella elaborazione del Piano, quali il CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – e la Consigliera di Parità.

In caso di inadempienza trova applicazione la sanzione prevista all'art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 consistente nel divieto di assunzione di nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette.

Direttiva attuativa impartita il 23 maggio 2007 dai Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l'innovazione nella P.A.

.... “Le amministrazioni pubbliche debbono 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 esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori”.

.... ”In tal senso questa direttiva ha l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico, pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche”.

... “La direttiva è destinata ai vertici delle amministrazioni ed in particolare ai/alle responsabili del personale che dovranno orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato - secondo le linee di azione delineate”.

... ”Tra le finalità esplicite che i piani perseguono riveste importanza prioritaria la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi”.



Legge n. 183 del 4 novembre 2010 – Art. 21

Nel quadro più generale di riforma della pubblica amministrazione s'inserisce anche la legge 183/2010 (c.d. Collegato Lavoro) che è intervenuta sul tema delle pari opportunità modificando il D. Lgs. n. 165/2001.

Con tale modifica, l'art. 21 della legge ha previsto azioni più generalmente finalizzate alla realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e, in particolare, ha disposto la costituzione del *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* che ha sostituito, unificandone le competenze, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, con la finalità di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e contribuire alla realizzazione di una organizzazione più efficiente ed efficace.

Il CUG, costituito da questa Amministrazione nel marzo del 2011, esercita compiti propositivi (es. predisposizione del piano delle azioni positive), consultivi (es. pareri su atti di organizzazione dell'Ente, sui Piani formativi del personale) e di verifica (es. risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità).



A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is cursive and appears to be the name of the official responsible for the document.

AZIONI POSITIVE

Le azioni positive sono definite dall'art. 42 del D. Lgs. n. 198/2006 e rappresentano misure temporanee e speciali finalizzate alla rimozione degli ostacoli che si frappongono alla piena ed effettiva parità di opportunità fra uomini e donne. In deroga, quindi, al principio formale di uguaglianza, tendono a rimuovere i fattori di squilibrio compensando gli svantaggi e consentendo l'effettivo e concreto accesso ai diritti.

Le peculiarità di ogni individuo e le molteplici differenze producono effetti negativi e positivi nell'organizzazione lavorativa in cui sono inserite e, quindi, diventa compito dell'ente utilizzare al meglio le risorse umane al fine di raggiungere un ottimale livello di performance. La gestione delle risorse umane orientata all'impiego di ogni potenzialità, al di là delle diversità ed anzi proprio valorizzandole nel superamento delle contraddizioni, si propone quale risorsa collegata alla performance, alla integrità e alla trasparenza.

Da qui la stretta connessione tra la pianificazione delle pari opportunità e quella del ciclo della performance, del piano della trasparenza ed integralità di cui al D. Lgs. n. 150/2009. Le pari opportunità nel decreto legislativo sono individuate quali fattori di condizionamento del funzionamento organizzativo, divenendo potenzialmente motore di successo della produttività, efficienza e trasparenza, necessari per la crescita e miglioramento del benessere organizzativo, dei servizi resi e del riconoscimento del merito.



-MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DELLA PROVINCIA OLBIA TEMPIO

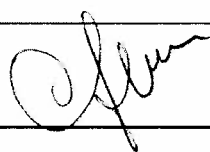
La realizzazione del Piano delle Azioni Positive della Provincia di Olbia-Tempio terrà conto della struttura organizzativa e dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio al 1° gennaio 2013 presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

SCHEMA MONITORAGGIO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE		
DONNE	UOMINI	TOTALE
56	83	139

SCHEMA MONITORAGGIO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DISAGGREGATO PER GENERE E CATEGORIA

Categoria	Donne	Uomini	TOTALE
Dirigenti	3	3	6
Categoria D	21	28	49
Categoria D1	7	11	18
Categoria D2	2	0	2
Categoria D3	7	6	13
Categoria D4	0	4	4
Categoria D5	3	4	7
Categoria D6	2	3	5
Categoria C	22	26	48
Categoria C1	11	16	27
Categoria C2	2	2	4
Categoria C3	3	1	4
Categoria C4	2	3	5
Categoria C5	4	4	8
Categoria B	9	23	32
Categoria B1	3	2	5
Categoria B2	0	2	2
Categoria B3	1	1	2
Categoria B4	4	4	8
Categoria B5	0	3	3
Categoria B6	1	8	9
Categoria B7	0	3	3
Categoria A	1	3	4
Categoria A1	1	3	4
TOTALE	56	83	139
Segretaria/o Generale		1	1
Direttrice/tore Generale		1	1
Art.110 TUEL	0	0	0
Ex art. 90 TUEL	1	1	2
TOTALE	57	86	143



Si ritiene che, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246" non occorra stabilire il riequilibrio della presenza femminile, in quanto, al momento, **non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.**

Nel profilo dirigenziale si evidenzia un perfetto equilibrio fra uomini e donne; si registra la prevalenza della presenza maschile nelle categorie più elevate (D e C). Il Segretario e il Direttore Generale sono entrambi uomini.

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E ORARIO DI LAVORO			
CATEGORIA	Donne	Uomini	Totale
CATEGORIA D			
Posti di ruolo a tempo pieno	20	28	48
Posti di ruolo a tempo parziale	1	0	1
CATEGORIA C			
Posti di ruolo a tempo pieno	21	26	47
Posti di ruolo a tempo parziale	1	0	1
CATEGORIA B			
Posti di ruolo a tempo pieno	8	22	30
Posti di ruolo a tempo parziale	1	1	2
CATEGORIA A			
Posti di ruolo a tempo pieno	0	2	2
Posti di ruolo a tempo parziale	1	1	2
Totale	53	80	133

SCHEMA MONITORAGGIO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DISAGGREGATO PER GENERE E FORME DI LAVORO FLESSIBILE E/O ATIPICHE			
FORME DI LAVORO	Donne	Uomini	Totale
Tempo determinato	2	0	2
Co.Co.Co	4	3	7
Interinale	0	0	0
Altro	0	0	0
Totale	6	3	9



RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA	
Donne	5
Uomini	2
TOTALE	7

Per quanto riguarda la RSU, si ritiene che **non occorra stabilire 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 superiore ai due terzi**.

ORGANI POLITICI

Vicepresidente: Uomo

Componenti Consiglio	
Donne	2
Uomini	22
TOTALE	24

Componenti Giunta	
Donne	0
Uomini	8
TOTALE	8

Negli organi elettivi, si riscontra **la prevalenza della componente maschile su/e quella femminile**.



Il piano triennale

L'Amministrazione Provinciale adotta il Piano triennale delle azioni positive nel rispetto dei ruoli e dei compiti attribuiti al CUG e alla Consigliera Provinciale di parità.

Il Piano ha uno sviluppo programmatico triennale (2013/2015) al pari del Bilancio dell'Ente e del Piano della Performance. Sarebbe auspicabile quindi la ricerca di un'integrazione strategica dei vari livelli di programmazione e pianificazione dell'Ente.

Il Piano triennale delle azioni positive si propone di raggiungere i seguenti obiettivi:

- monitorare le condizioni organizzative e di lavoro che possano recare pregiudizio allo sviluppo di carriera o retributivo a seconda del sesso;
- eliminare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa;
- favorire la crescita professionale delle donne in particolare attraverso la formazione;
- favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali;
- promuovere iniziative di informazione per la diffusione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le azioni positive

- Azione positiva 1: Sviluppo Carriera e professionalità.
- Azione positiva 2: Formazione e aggiornamento.
- Azione positiva 3: Conciliazione dell'orario di lavoro con i tempi di vita.
- Azione positiva 4: Potenziamento del ruolo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità

AZIONE POSITIVA 1

TITOLO	Sviluppo carriera e professionalità
DESTINATARI	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
FINANZIAMENTO	Costo indotto relativo ai dipendenti
OBIETTIVO	Assicurare la presenza delle donne nei ruoli e nelle posizioni in cui tradizionalmente sono sempre state sottorappresentate.
DESCRIZIONE INTERVENTO	A1 <ul style="list-style-type: none">- Monitoraggio della situazione del personale dell'ente, analisi dell'avanzamento di carriera delle donne/uomini negli ultimi due anni.- Diffusione dei dati di genere e della situazione emersa ai dipendenti, attraverso seminari, focus-group ecc.- L'analisi statistica sarà condotta attraverso una batteria di indicatori per consentire il monitoraggio nel tempo. A2 <ul style="list-style-type: none">- Analisi qualitative sulla condizione lavorativa di donne/uomini e nei diversi settori di attività da realizzare mediante somministrazione di un questionario, al fine di individuare eventuali criticità riguardanti situazioni di discriminazione nel lavoro e nella carriera o rispetto alle esigenze ed aspettative dei dipendenti. A3 <ul style="list-style-type: none">- Promozione della partecipazione delle donne negli organismi decisionali.- Promozione della presenza femminile anche nelle mansioni tecniche e convenzionalmente maschili (sostegno alla desegregazione orizzontale).- Analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti inquadrare nei livelli inferiori.
SOGGETTO RESPONSABILE:	Settore Risorse Umane
STRUTTURE COINVOLTE NELL'INTERVENTO	Direzione Generale, Dirigenza, Consigliera di parità, CUG
TIPOLOGIA DI AZIONE	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Entro 12 mesi dall'approvazione del piano



AZIONE POSITIVA 2	
TITOLO	Formazione e aggiornamento
DESTINATARI	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
FINANZIAMENTO	Risorse dell'Ente da inserire nel bilancio 2012/2014
OBIETTIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità - Eliminazione delle disparità sul lavoro dovute a fattori escludenti
DESCRIZIONE INTERVENTO	<ul style="list-style-type: none"> - Programmazione attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di premi di produttività. - Corso di formazione sui temi delle pari opportunità, sulla legislazione vigente, sugli istituti che consentono di conciliare vita familiare e vita lavorativa (part-time, flessibilità orario).
SOGGETTO RESPONSABILE:	Settore Risorse Umane
STRUTTURE COINVOLTE NELL'INTERVENTO	Direzione Generale, Dirigenza, Consigliera di parità, CUG
TIPOLOGIA DI AZIONE	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Entro 3 anni dall'approvazione del piano



AZIONE POSITIVA 3	
TITOLO	Conciliazione dell'orario di lavoro con i tempi di vita
DESTINATARI	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
FINANZIAMENTO	Costo indotto relativo ai dipendenti
OBIETTIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Garantire alle/ai lavoratrici/ori di conciliare i tempi del lavoro con i tempi della famiglia; - 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 non solo legate alla genitorialità. - Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che sono stati assenti per vari motivi (maternità, congedi parentali, aspettative), eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera - Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. - Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
DESCRIZIONE INTERVENTO	<ul style="list-style-type: none"> - Introdurre forme di orario flessibili: in ingresso e in uscita, forme di part-time, banca delle ore, orario plurisettimanale (es.: concentrazione della presenza dei dipendenti in periodi particolari dell'anno in relazione agli impegni genitoriali di figli in età scolare in relazione ai tempi della scuola). - Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. - Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare. - Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini. - Realizzare iniziative di sostegno e affiancamento al rientro dalla maternità. - Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati. L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale dell'Ente.
SOGGETTO RESPONSABILE:	Settore Risorse Umane
STRUTTURE COINVOLTE NELL'INTERVENTO	Direzione Generale, Dirigenza, Consigliera di Parità, CUG
TIPOLOGIA DI AZIONE	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Dal 01/06/2013 al 31/12/2013



Offina



AZIONE POSITIVA 4	
TITOLO	Potenziamento del ruolo del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità
DESTINATARI	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
FINANZIAMENTO	Costo indotto relativo ai dipendenti
OBIETTIVO	L'attività del C.U.G. deve: <ul style="list-style-type: none">- Accrescere le competenze del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in modo specifico, sui temi del benessere organizzativo ed individuale- assicurare 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 ed indiretta, "riguardante, in ottemperanza alle indicazioni dell'Unione Europea, non solo il genere ma anche l'età, la disabilità, la religione e la lingua;- "favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, 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 e psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici";- razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità";- garantire l'attuazione delle norme previste per la costituzione e la durata del mandato, i criteri di composizione, la nomina, i compiti, la collaborazione con altri organismi.
DESCRIZIONE INTERVENTO	<ul style="list-style-type: none">- Potenziamento del Comitato unico di garanzia;- Informazione e trasparenza in merito alle competenze, obiettivi e funzioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG), nonché dei componenti dello stesso.- Attivazione di un'apposita sezione sul sito istituzionale dell'Ente dedicata al ruolo del CUG e alla diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità;- Pubblicazione di una relazione annuale sull'attuazione del Piano e sull'attività del CUG corredata di una sezione statistica con indicatori idonei al monitoraggio del Piano;- Istituzione del Forum provinciale dei CUG mediante lo scambio di esperienze tra i CUG dei comuni della Provincia, con lo scopo di sviluppare relazioni, potenziare le singole capacità progettuali, e costruire reti
STRUTTURE COINVOLTE NELL'INTERVENTO	Ufficio personale, OOSS, dipendenti, CUG, Consiglieri di Parità provinciale
TIPOLOGIA DI AZIONE	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Entro 1 anno dall'approvazione del piano



CRONOPROGRAMMA

Viene indicato l'andamento nel tempo (2013-2015) delle singole azioni da realizzare suddividendo il piano in semestri:

Azioni	Primo anno		Secondo anno		Terzo anno	
	1 semestre	2 semestre	1 semestre	2 semestre	1 semestre	2 semestre
Azioni 1						
Azione 2						
Azione 3						
Azione 4						

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEL PIANO

La Provincia di Olbia Tempio, si impegnerà affinché il piano triennale di azioni positive:

1. sia compreso nel bilancio di previsione dell'Ente, rientrando a pieno titolo nelle linee programmatiche e strategiche di sviluppo della Provincia;
2. rientri tra gli indicatori di efficacia ed efficienza utilizzati.

A tale scopo prevederà:

- a definire il budget triennale ed annuale necessario alla sua realizzazione;
- a verificare annualmente le azioni effettuate ed i risultati raggiunti mediante il monitoraggio e la valutazione del Piano



DURATA DEL PIANO

Il presente Piano di durata triennale, sottoposto al parere della Consiglieria di Parità della Provincia di Olbia Tempio, decorre dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito istituzionale della Provincia, accessibile a tutti i dipendenti.