



COMUNE DI VILLA VERDE

PROVINCIA DI ORISTANO

via Indipendenza n° 3 - C.A.P. 09090 - ☎ 0783 939023 – Telefax 0783 939000 - C.F. e P. IVA 000 73870958
<http://www.comune.villaverde.or.it> - e-mail. Comune.villaverde@tiscali.it

PIANO delle AZIONI POSITIVE
Per il triennio 2019/ 2021

Deliberazione G.C. n. 5/2019

INDICE

PREMESSA	Pag. 3
ESITI PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2016/2018	Pag. 4
LINEE GUIDA GENERALI PER IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – Obiettivi 2019/2021	Pag. 5
ANALISI DEL CONTESTO	Pag. 6
CONSIDERAZIONI FINALI	Pag. 7

PREMESSA

Il Comune di Villa Verde, ente di piccole dimensioni con cinque unità in organico, di cui tre donne tutte con posizione giuridica categoria D1, due delle quali responsabili di area, aggiorna il piano per le azioni positive a suo tempo approvato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/06 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

In continuità con il precedente Piano conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.

Nel corso del triennio si attuerà un monitoraggio costante delle azioni positive proposte. Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Il Codice stabilisce le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Il Piano permetterà a questo Ente di agevolare i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, senza particolare disagio, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale; si potranno rimuovere stereotipi indotti anche solo da consuetudini che però fanno incontrare alle donne, nei percorsi lavorativi, disagi e difficoltà. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dagli organismi di settore, affinché lo si possa rendere effettivamente efficace e dinamico.

Esiti Piano di Azioni Positive triennio 2016/2018

1 --- Obiettivo 1 = Istituzione Comitato Unico di Garanzia in forma associata- Sensibilizzazione Unione di Comuni per l'attuazione del servizio in forma associata.

Esito:

Il Comitato Unico di Garanzia non è stato costituito.

2---Obiettivo 2 = Individuare ed eliminare possibili barriere invisibili, e analisi delle situazioni di genere che possono determinare disparità di trattamento.

Valutazione:

Non sono emerse barriere invisibili atte a determinare disparità di trattamento.

3--- Obiettivo 3 Promozione della cultura di genere mediante la pubblicazione e diffusione del Piano.

Valutazione:

Piano è stato pubblicato nel sito istituzionale di questo ente.

Linee guida generali per il piano delle azioni positive – obiettivi 2019/2021

L'Amministrazione Comunale intende affrontare le seguenti esigenze:

- Possibile mancanza di equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro (i dipendenti e in particolare le dipendenti, talvolta potrebbero avere problemi familiari e/o personali per rispettare un orario rigido di lavoro e per partecipare alle riunioni fuori orario).
- Informazione e sensibilizzazione contro le violenze di genere.

Gli obiettivi

Col presente piano l'Amministrazione Comunale si propone di raggiungere i seguenti obiettivi, secondo le azioni che saranno descritte e specificate più avanti:

Obiettivo 1 = Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Obiettivo 2 – Informazione e sensibilizzazione contro le violenze di genere.

Le azioni

Azione n. 1. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati, nel rispetto del CCNL di comparto.

Azione n.2. Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità

ANALISI DEL CONTESTO**MONITORAGGIO DELL'ORGANICO DELL'ENTE
PER GENERE E CATEGORIE AL 31.12.2015****TOTALI CATEGORIE INFERIORI**

Totale categorie A B1 B3 C	Posti Coperti	Genere Femminile	Genere Maschile	% Genere Femminile	% Genere Maschile
1	1		1	0,00%	100,00%

TOTALI CATEGORIE DI VERTICE

Totale categorie D1 D3	Posti Coperti	Genere Femminile	Genere Maschile	% Genere Femminile	% Genere Maschile
4	4	3	1	75,00 %	25,00 %

NOTE --- gli uffici e i servizi sono suddivisi in tre aree. Ciascuna area dipende da una posizione organizzativa. Le tre posizioni organizzative sono occupate da tre dipendenti di categoria giuridica – D -, due di genere femminile l'altra maschile.

**DESCRIZIONE POSTI DI RUOLO FUORI RUOLO
TEMPO PIENO PART TIME
PERSONALE DI RUOLO**

categorie	ruolo	Genere maschile	Genere femminile	totale	% Genere Femminile	% Genere Maschile
A	Tempo pieno	0	0	0	0,00%	0,00%
	Part time	0	0	0	0,00%	0,00%
B1	Tempo pieno	1	0	1	0,00%	100,00%
	Part time	0	0	0	0,00%	0,00%
B3	Tempo pieno	0	0	0	0,00%	0,00%
	Part time	0	0	0	0,00%	0,00%
C	Tempo pieno	0	0	0	0,00%	0,00%
	Part time	0	0	0	0,00%	0,00%
D1	Tempo pieno	1	3	4	75,00 %	25,00 %
	Part time					
D3	Tempo pieno	0	0	0	0,00%	0,00%
	Part time	0	0	0	0,00%	0,00%

PERSONALE FUORI RUOLO n. 0 unità
FORME DI LAVORO FLESSIBILE E/O ATIPICHE UTILIZZATE
DALL'AMMINISTRAZIONE NEL TRIENNIO 2013/2015

TIPO DI CONTRATTO	2016	2017	2018
Part time orizzontale	0	0	0
Part time verticale	0	0	0
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Collaborazione coordinata e continuativa	0	0	0

CONSIDERAZIONI FINALI

--- Il presente piano non deve essere visto come un atto statico, immutabile e astratto rispetto alla realtà della struttura. Al contrario il piano va considerato come qualcosa di vivo, funzionale alla amministrazione e alla struttura. Si tratta di un atto concreto, dinamico, in continua evoluzione, che si deve modificare e adattare alla esigenze della collettività e dei singoli.

In qualsiasi momento il piano potrà essere aggiornato e modificato secondo nuove esigenze non previste in sede di prima approvazione, esigenze che potranno anche scaturire dagli incontri, dai percorsi formativi e dalle periodiche valutazioni e report.

--- Il lavoro e lo studio per la realizzazione e la valutazione del presente piano sarà svolto dai responsabili di ciascuna posizione organizzativa

--- Attualmente il Comune non dispone di finanziamenti specifici. Il presente piano sarà attuato seguendo i principi di generale risparmio della finanza pubblica. Si utilizzerà il personale interno e le risorse ordinarie di bilancio.

--- l'amministrazione comunale si propone di chiedere specifici contributi da parte di altri Enti (Regione, Provincia, ecc...), per finanziare ulteriori iniziative sulle pari opportunità. In particolare, come già detto in precedenza, si attiveranno dei percorsi formativi (corsi o seminari) tenuti da esperti esterni.

NORMATIVA

(Principale normativa di riferimento)

-- L. R. 13.06.1989 n. 39

--- D. Lgs. 30.03.2001 n. 165, art. 6

--- D. Lgs N. 198/2006

---- D. Lgs 165/2001 art. 57
