



COMUNE di ORISTANO

Comuni de Aristanis

COMITATO UNICO DI GARANZIA
VERBALE DEL 21.03.2017

L'anno 2017 il giorno martedì 21 marzo, alle ore 10 e 30, si è riunito presso l'Ufficio della Presidenza del Consiglio Comunale, Palazzo degli Scolopi, piano terra, il Comitato Unico di Garanzia del quale fanno parte i sig.ri Dipendenti comunali:

LAI dott.ssa ADRIANA	PRESENTE	
MURRU dr. GIOVANNI	PRESENTE	
PUDDU dr.ssa VALERIA	PRESENTE	

Come da Ordine dei Lavori i presenti analizzano il Piano Triennale Azioni Positive del Comune di Oristano soffermandosi - con particolare attenzione - su quanto richiamato a proposito delle prerogative e delle attività concernenti ruolo e mansione del C. U. G., ivi compresi monitoraggio e verifica (sull'attuazione del citato Piano) affidati prioritariamente al medesimo Comitato Unico di Garanzia (pag. 6).

A tal proposito si rammenta e condivide quanto espresso in merito alle attività di accertamento dei risultati connessi alle Azioni positive previste dal Piano, in specie per l'interazione che il Comitato porrà in essere (con l'Ufficio Personale dell'Ente) nella fase di verifica e monitoraggio, da svolgere (sia *in itinere* anche *ex post*) nel corso del triennio di riferimento (2017-2018-2019).

Ciò detto si provvede alla lettura delle Tavole sinottiche e delle tempistiche collegate (pp. 10-14) ai fini dell'attesa implementazione delle 6 Azioni ivi indicate. Ci si sofferma inoltre sui piani d'intervento (condivisi da più soggetti) parimenti evidenziati dal P. T. in argomento. Si riscontra infine quanto previsto dai correlati Obiettivi/Risultati attesi, di cui alle schede illustrative (cfr. pp. 9-15) del documento in parola che si ritiene utile allegare al presente Verbale.

Ciò premesso si condivide che (in occasione della prossima Seduta) si elabori la *Relazione annuale*, anche sulla scorta dei dati adeguatamente forniti dall'Ufficio del Personale.

Detto e verbalizzato quanto sopra - alle ore 11 e 15 - la riunione ha termine.



Il Presidente



COMUNE DI ORISTANO
Comuni de Aristanis

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2017-2019

INDICE

FONTI NORMATIVE.....	3
PREMESSA.....	4
LE RISORSE UMANE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE DELL'INTERNO	6
Parte Prima	9
Parte Seconda	9
AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO	15
DURATA DEL PIANO	15
PUBBLICAZIONE	15



FONTI NORMATIVE

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali".
- Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità".
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2005/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".
- Art. 21 della legge n. 183 del 4 novembre 2010, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro".
- Direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri concernente le 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".



PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Oristano per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di 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 suddetto D.Lgs. n. 198/2006 all'art. 42 definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Al comma 2 dello stesso art. 42 è definito che tali azioni positive in particolare "hanno lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi."

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori/ostacoli che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Le azioni positive sono uno strumento operativo che la politica europea ha già introdotto da diversi anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

Le azioni positive rappresentano, pertanto, misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un



determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporaneamente" in quanto necessarie intanto che si rileva una disparità di trattamento.

Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, dalle "Amministrazione dello Stato, ..., le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, [...]".

In tal senso è evidente la correlazione tra la pianificazione della performance di cui al D.lgs. n. 150/2009, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come parte del già avviato processo di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo che, in considerazione delle sue caratteristiche e peculiarità, richiede una particolare e costante attività di monitoraggio e verifica circa l'attuazione delle azioni positive individuate per apportare tempestivamente le eventuali correzioni e modifiche che dovessero rendersi necessarie per la realizzazione del Piano.

In tale contesto la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A..

Con la Direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri concernente le 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", si stabilisce che il C.U.G. si afferma come soggetto del tutto nuovo, attraverso il quale il legislator intende raggiungere più obiettivi tra cui quello di "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. [...]".

Il Comune di Oristano, nel rispetto della predetta normativa:

- con Determinazione del Dirigente del 1° Settore Amministrativo e Personale n. 248 del 06/10/2011 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e, successivamente, con determinazione del Dirigente del Settore Staff del Sindaco n. 3079 del 03/10/2014 alla nomina del Presidente e dei membri supplenti;
- il Comitato Unico di garanzia nella seduta del 05/12/2014 si è dotato del "Regolamento per il funzionamento del C.U.G." che all'art. 8 individua tra i suoi compiti quelli previsti all'art. 21 della L. 133/2010 e, pertanto anche quelli "propositivi" con particolare riferimento al Piano di Azioni Positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.



Il presente Piano triennale si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, in cui sono indicati gli obiettivi specifici. Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

LE RISORSE UMANE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE DELL'INTERNO

Prima di procedere con l'analisi di dettaglio degli ambiti di intervento del Piano si ritiene indispensabile, come per qualsiasi attività di pianificazione, avere una rappresentazione aggiornata della composizione degli organi del Comune di Oristano, distinti per qualifiche e per genere.

Distribuzione del personale per categoria e sesso

Posizioni	Donne	Uomini
Cat. A	8	10
Cat. B	28	30
Cat. C	49	43
Cap. D	30	27
Dirigenti	2	4
TOTALE	117	114

Distribuzione del personale per sesso all'interno dei Settori

Settore	Donne	Uomini	Totale	% donne	% uomini
Settore Staff	12	8	20		
Settore Amministrativo e Servizi alla Persona	49	8	57		
Settore Programmazione, Gestione del Risorse e Servizi Culturali	32	7	39		
Settore Lavori Pubblici e Manutenzioni	8	33	41		
Settore Sviluppo del territorio	14	19	33		
Settore Vigilanza Trasporti e Viabilità	2	39	41		



Comune di Oristano
Comuni de Aristanis

LINEE D'INTERVENTO DEL PIANO

Il presente Piano triennale di Azioni Positive 2017-2019, in accordo con quanto previsto dalla normativa sopra citata, è finalizzato a favorire l'integrazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente e a favorire l'esercizio dei diritti di pari opportunità per donne ed uomini.

Obiettivi generali:

Gli obiettivi generali perseguiti con l'attuazione delle azioni positive individuate, anche alla luce delle finalità promosse dalla normativa vigente, sono:

1. Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità.
2. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
3. 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.

Tali obiettivi - la cui realizzazione, peraltro, è fortemente raccomandata dalle indicazioni generali contenute nelle succitate direttive emanate dai Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità e, successivamente, dalla Presidenza del Consiglio debbono inserirsi nell'ambito delle attività svolte dall'Ente in materia.

Proprio nell'ambito dell'attività svolta dall'Ente e in particolare dal C.U.G., si è avuto modo di rilevare l'assenza di disparità di genere e un buon livello di equilibrio - in termini di opportunità e di oneri - in capo ai dipendenti dell'amministrazione. L'analisi dei dati numerici rappresentativi della "popolazione" dipendente dell'amministrazione comunale (organici, rappresentatività nei profili professionali, progressioni, mobilità) ha evidenziato, infatti, l'insussistenza delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere. È emersa, di converso, la necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo, a beneficio della generalità dei dipendenti.

In quest'ottica, il presente Piano, pur confermando la medesima attenzione circa la necessità di proseguire nell'analisi e nel monitoraggio dei citati indicatori numerici, è orientato, principalmente, alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti per tutti i dipendenti in quanto capaci di produrre externalità positive, il "benessere organizzativo", sull'intero contesto lavorativo.

Nell'ambito dei suindicati obiettivi generali, una particolare attenzione è stata volutamente volta a:

1. Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini.

7



Comune di Oristano
Comuni de Aristanis

2. Favorire la scelta professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori, nei livelli professionali e nelle posizioni gerarchiche nei quali sono sottorappresentate.
3. Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.
4. Sviluppare i livelli di informazione di tutto il Personale, dirigenziale e non, sui temi delle Pari Opportunità e coinvolgerli fattivamente alla predisposizione di una progettualità sulle tematiche di genere.

Gli **Obiettivi specifici** individuati sono i seguenti:

- Promuovere e potenziare la Commissione Equità tra i generi e le Pari Opportunità del Comune di Oristano, per una maggiore visibilità dei compiti e delle attività che svolge, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi, e dare una maggiore visibilità dell'Amministrazione, anche all'esterno, circa l'attenzione che pone alle politiche di genere, assunte come strategiche per la propria pianificazione.
- Monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro) e alla lettura di genere dei bilanci, e rendere queste, argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente.
- Aumentare nelle figure dirigenziali e nelle posizioni organizzative le competenze per la valorizzazione delle differenze di genere (Diversity Management) e per la traduzione delle tematiche di pari opportunità in esperienze dell'organizzazione del lavoro, il tutto improntato anche sulla base di esperienze e suggerimenti provenienti dalla dirigenza stessa e dalla Commissione Pari Opportunità comunale.
- Individuare settori dell'Ente dove le donne hanno maturato buone pratiche e favorire la loro implementazione e la loro diffusione.
- Condividere e scambiare buone prassi ed esperienze e coordinare azioni ed interventi sul territorio in sinergia con altri soggetti istituzionali e non.

Il presente Piano è articolato in due parti:

- una prima parte costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi, le quali, connotando stabilmente l'azione dell'Amministrazione, debbono ritenersi vincolate dalla scansione temporale triennale, propria del presente Piano.
- la seconda, più tipicamente operativa, nella quale sono contenuti obiettivi specifici, indicati nella scheda acclusa al presente documento, finalizzati a determinare benefici per talune categorie di dipendenti - o per la generalità di essi - con una complessiva, generale positiva ricaduta sul benessere organizzativo degli ambienti di lavoro dell'Amministrazione.

8



PARTE PRIMA

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità.

1. Monitoraggio della situazione del personale dell'Amministrazione: analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione.
2. Diffusione, nell'ambito della ordinaria attività informativa dell'Amministrazione, dei dati di genere, evidenziandone i relativi trend evolutivi.
3. Verifica dell'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali.
4. Garanzia dell'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.

PARTE SECONDA

Ambiti di intervento di durata triennio 2017-2019

Le aree di intervento individuate sono:

1. formazione e sviluppo professionale;
2. comunicazione, partecipazione e benessere organizzativo;
3. diritti e tutela nell'ottica della valorizzazione di genere;
4. conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;
5. organizzazione del lavoro e politiche di gestione del capitale umano attente a valorizzare le differenze di genere;
6. organismi di parità.



	Azione	OGGETTO	Ambiti	Risultati attesi	Soggetti coinvolti	Durata	Referente responsabile
1	Programmazione di forme di comunicazione di genere e di P.O. da proporre via e-mail alle dipendenti del Comune (es. newsletter periodiche).	- Raccolta dati e informazioni; - Creazione di un canale specifico attraverso i/gli dipendenti per accrescere la loro consapevolezza sulle tematiche di genere e dare maggiore visibilità al lavoro svolto dalla Commissione Pari Opportunità.	- Definizione dei contenuti definitivi; - Organizzazione Interni; - Attivazione strumenti tecnici/informativi.	Creare una maggiore consapevolezza e partecipazione del personale comunale al raggiungimento degli obiettivi, al fine di favorire un'attiva partecipazione alle azioni che si intendono intraprendere in materia di pari opportunità, anche al fine di agevolare la nascita di una rete in grado di accogliere e fornire informazioni su tali tematiche.	- C.U.G.; - Servizio Amministrativo e Servizi alla Persona; - Servizio Personale.	Triennio 2017-2019	
2	Definizione e comunicazione di una batteria di indicatori sulle Politiche di Genere nell'Ente.	- Incentivazione dell'attività di raccolta sistematica dei dati dell'Ente nell'ottica di genere; - Produzione di statistiche riaperte, sulla base delle informazioni che vengono che considerano tutte le variabili comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle posizioni vacanti	- Definizione della batteria di indicatori strumentali al ruolo e alle funzioni delle Commissioni nelle procedure organizzative dell'Ente (selezioni, assunzioni, etc.); - Individuazione delle funzioni della Commissione Pari Opportunità; - Individuazione degli Uffici referenti dei dati; - Definizione di rapporti di collaborazione con gli Uffici anche nel senso della	La lettura, l'informazione e la promozione dei dati, sugli aspetti che hanno attinenza con le pari opportunità, potranno essere utili per individuare le aree di intervento e delle separazione di donne e uomini sul lavoro e per individuare le criticità esistenti e le eventuali situazioni di discriminazione. L'attenzione alla presenza di uomini e donne dovrebbe essere data nel tempo	- C.U.G.; - Servizio Amministrativo e Servizi alla Persona; - Servizio Personale.	8 mesi per definizione indicatori, individuazione delle funzioni e definizione dei dati e rapporti di collaborazione con gli stessi Uffici. Cadenza periodica, semestrale, e continuata nel	



Comune di Oristano
Comuni de Aristanis

	<p>professionali.</p>	<p>continuità e sostenibilità dell'iniziativa; inserimento e diffusione dei dati e delle informazioni nelle forme di comunicazione istituzionale della Commissione.</p>	<p>3. anni, per miglioramenti o ere erogazioni dei dati che verranno nella sezione del sito istituzionale dedicato alla Commissione delle Pari Opportunità.</p>
<p>3</p> <p>Sviluppo di iniziative di formazione e aggiornamento del personale. In complesso quello con qualifica dirigenziale, strutturato in modo da contribuire allo sviluppo della "valorizzazione di genere".</p>	<p>- favorire la formazione del personale dipendente, migliorare la gestione delle risorse umane per dare la possibilità all'amministrazione di creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti/ e a loro valorizzati/ e a loro dare attenzione alle figure dirigenziali e professionali per la formazione per la differenza di genere la</p>	<p>- analisi, verifica e valorizzazione delle esperienze già realizzate; - Avvio di un percorso formativo rivolto alle dipendenti il potenziale professionale femminile come risorsa per lo sviluppo del Comune di Oristano. - Avvio di azioni di sensibilizzazione della dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità e della gestione delle risorse umane nell'ottica della</p>	<p>La formazione indirizzata verso tematiche così specifiche dovrà aumentare l'attenzione per la comprensione delle attitudini e degli interessi individuali ed avrà lo scopo di supportare le figure dirigenziali in relazione a momenti decisionali specifici quali: valutazione individuale del personale, nomine ecc... Questo permetterà di migliorare l'organizzazione di lavoro e la gratificazione di lavoratrici e lavoratori.</p>

11



Comune di Oristano
Comuni de Aristanis

<p>4</p> <p>Sperimentazione di buone prassi di genere e di miglioramento del clima organizzativo del sistema di lavoro</p>	<p>valorizzazione e la partecipazione delle figure unive e presenti in servizi e uffici.</p>	<p>La differenza di genere, target di riferimento nel sistema di lavoro, sperimentazione di attività formative rivolte a tutti i dipendenti e le dipendenti di alcuni Uffici e/o Servizi dove la consapevolezza della critica è più alta per la presenza di dinamiche negative e/o di forti conflittualità; predisposizione di eventi che coinvolgono anche altri ambiti di lavoro delle Istituzioni locali. Distribuzione di risultati e possibili effetti</p>	<p>Aumentare in ciascuna la consapevolezza del proprio ruolo lavorativo, valorizzare ed integrare le differenze (temporamenti), migliorare il clima lavorativo così come annidato negli indicatori del "Benessere organizzativo", favorire il posizionamento in ruoli di responsabilità e decisionali di alcune donne, professionalmente competenti.</p>	<p>Gli uffici che rappresentano le cinque aree dell'amministrazione comunale; C.U.G.</p>	<p>Un anno + 6 di verifica.</p>
--	--	---	--	--	---------------------------------

12



Comune di Oristano
Comuni de Aristas

	<p>affine per un obiettivo condiviso Sperimentare soluzioni atte a favorire la conciliazione vita-lavoro.</p>	<p>Intraprendere formazione su vari ambiti: competenze, relazioni.</p>	<p>è disqualificare i laureati a la favoriti da reddito per il proprio ruolo e la professionalità acquisita.</p>				
5	<p>Creazione e sviluppo di reti e partenariati con altri organismi di parità.</p>	<p>sviluppare un approfondimento comune e coordinato sulle tematiche della parità e delle pari opportunità, al fine di migliorare le competenze e l'operatività negli enti di appartenenza e favorire l'integrazione su queste tematiche. Iniziativa coordinata all'interno del proprio ente, volte a favorire la piena applicazione della normativa nazionale ed europea in materia di parità e di pari opportunità. una maggiore conoscenza dell'attività svolta e dei casi atipici della</p>	<p>Individuazione dei soggetti con cui collaborare, Istituzioni e non; Definizione delle forme di collaborazione; Attuazione di iniziative specifiche, di eventi, iniziative di richiamo regionale e nazionale sul tema di genere e di P.O. per tutti).</p>	<p>La messa in rete delle competenze specifiche, dalle buone prassi e dai progetti realizzati dai vari organismi dovrebbe facilitare la progettazione di interventi mirati, attivare la predisposizione di strumenti e procedure operative che consentano un flusso continuo di informazione tra le parti e verso l'esterno di attività comuni nell'ambito delle rispettive funzioni.</p>	<p>Gli uffici che rappresentano le cinque aree dell'amministrazione comunale, C.U.G..</p>	<p>Periodo di attuazione dal Piano (3 anni) con cadenze da definire sui singoli ambiti d'intervento.</p>	

13



Comune di Oristano
Comuni de Aristas

6	<p>Incontri formativi/informativi sul percorso contro mobbing e stalking.</p>	<p>representante della Parità Opportunità</p>	<p>promozione del programma formativo/informativo: circolari, newsletter, mailing list da azienda ad azienda per stesso settore; Diffusione della conoscenza in tema di violenza sul lavoro (mobbing).</p>	<p>Somministrare un questionario a tutti i dipendenti per comprendere il senso e la presenza della violenza sul lavoro (mobbing).</p>	<p>Realizzare sul territorio in ciascuno la consapevolezza delle tutele e degli strumenti di prevenzione e difesa contro i/le molestatori (psicologici e fisici), al fine di valorizzare ed integrare le differenze (empowerment), migliorare il clima lavorativo ed evitare la discriminazione di genere e i tentativi di coercizione.</p>	<p>Un anno oltre al periodo + sei mesi per i risultati dei risultati.</p>
---	---	---	--	--	---	---

14



Comune di Orlitana
Comuni de Aristanis

AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO

Come già esposto in premessa, l'importanza di curare un costante aggiornamento degli obiettivi sindacati, se del caso apportando le modifiche e/o integrazioni necessarie, nonché la ancor più rilevante esigenza, strettamente connessa alla interrelazione del presente Piano con il ciclo della performance, di eseguire monitoraggio periodici circa lo stato di avanzamento del presente Piano con il ciclo della performance, di eseguire di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Amministrazione in adempimento del Piano.

Sulla base di quanto previsto dalla sopra richiamata Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "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", competerà primariamente al C.U.G. l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano che, a tal fine, dovrà relazionarsi costantemente con l'Ufficio personale dell'Ente.

La verifica ed il monitoraggio del presente Piano triennale di Azioni Positive dovrà essere svolta in itinere ed ex post.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale.

PUBBLICAZIONE

Il presente Piano è pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione del C.U.G..