

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2015 – 2017

RELAZIONE INTRODUTTIVA:

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani devono, inoltre, prevedere azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Punti indiscutibili della Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

L'art. 19 del CCNL 14.09.2000 stabilisce: “Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell’ambito delle più ampie previsioni dell’art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D.Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in “azioni positive” a favore delle lavoratrici”.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l’organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell’effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell’uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall’esistenza di differenze.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 1 GENNAIO 2015

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne, compreso il Segretario comunale:

DIPENDENTI	N°
------------	----

DONNE	46
UOMINI	36
TOTALE ALL'1/1/2015	82
CO.CO.CO	N°
DONNE	0
UOMINI	1
TOTALE CO.CO.CO	1

Così suddivisi per Settore

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore n. 1 – Affari generali	2	4	6
Settore n. 2 – Servizi al cittadino	6	17	23
Settore n. 3 – Finanza e Contabilità	1	5	6
Settore n. 4 – Tecnico e Gestione del Territorio	22	8	30
Settore n. 5 – Polizia Locale	3	5	8
Settore n. 6 – SUAP	1	2	3
Personale comandato gestioni associate (Sociale e Personale)	1	5	6
TOTALE	36	46	82

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	UOMINI	DONNE
B1	B1	1	2
B1	B2	0	1
B1	B3	0	1
B1	B5	1	1
B1	B6	3	0
B3	B3	6	5
B3	B4	0	4
B3	B5	6	0
B3	B6	1	0
B3	B7	5	0
C	C1	0	7
C	C2	1	1
C	C3	3	7
C	C5	3	7
D1	D1	0	1
D1	D2	0	1
D1	D3	1	2
D1	D4	1	5
D1	D5	1	1
D3	D4	1	0

D3	D6	1	0
SEGREARIO COMUNALE		1	0
	TOTALE	36	46

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO
DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

DIPENDENTI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario Comunale	1	0	1
CATEGORIA D			
Posti di ruolo coperti a tempo pieno	5	8	13
Posti di ruolo coperti a part-time	0	2	2
CATEGORIA C			
Posti di ruolo coperti a tempo pieno	7	22	29
Posti di ruolo coperti a part-time	0	0	0
CATEGORIA B			
Posti di ruolo coperti a tempo pieno	22	14	36
Posti di ruolo coperti a part-time	1	0	1
TOTALE	36	46	82

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E FUNZIONI DI RESPONSABILITA':

DIPENDENTI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario Comunale	1	0	1
Responsabili di Settore	4	1	5
Responsabili di Servizio	2	8	10

SPECIFICA CONTRATTI ATIPICI

FORME DI LAVORO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Somministrazione lavoro	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
CO.CO.CO (Parenti)	1	0	1
CO.CO.PRO	0	0	0
Totale	1	0	1

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Azioni proposte

- Continuare ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, si dovrà richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza di genere nelle proposte di nomina.
- Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per

l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

- Continuare ad assicurare una partecipazione equilibrata per genere ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze con quelle formative/professionali. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- In presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, secondo le norme vigenti, ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati, compatibilmente con le esigenze di servizio.
- Nell'Ente è già in vigore un orario flessibile in entrata ed uscita; fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico, saranno promosse azioni per favorire la qualità della vita e del lavoro delle persone. Particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate caso per caso e risolte nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Sono e saranno sostenute e sviluppate le attività finalizzate alla prevenzione e rimozione dell'isolamento e per garantire che il ruolo della donna nella famiglia non costituisca ostacolo nella progressione di carriera.
- Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità attraverso l'aggiornamento della sezione informativa sul sito web del Comune.

