

Allegato "A"

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2018/2020

La normativa di riferimento si rinvia nel Decreto Legislativo 1 aprile 2006 n. 198, il quale, a norma dell'art. 6 della Legge del 28 novembre 2005 n. 246, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs.vo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". A tale normativa ha fatto seguito la Direttiva 23 maggio 2007 Contenente "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", la quale, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Le azioni positive sono misure "temporanee speciali" che mirano a rimuovere gli Ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali"- in quanto specifiche e ben definite che intervengono in un determinato Contesto per eliminare ogni forma di discriminazione sia diretta che indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Esse rappresentano misure che pongono rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

PREMESSA

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2016, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI in servizio TOT. N. 27 su n 36 previsti in D.O.

DONNE N. 16 (pari al 59,26%)

UOMINI N. 11 (pari al 40,74%)

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, Comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;

In tale ambito l'Amministrazione Comunale intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la Componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

In data 16/11/2017 si è riunito il CUG che ha esaminato la situazione in essere con riferimento al Piano 2017/2019 (il relativo verbale è qui allegato sub 1) per opportuno richiamo).

Con riferimento alla programmazione 2018/2020 sono state confermate le seguenti:

AREE TEMATICHE - OBIETTIVI

1) Sensibilizzazione, informazione, comunicazione sulle Pari Opportunità:

- Organizzazione di riunioni per trattare le eventuali problematiche relative al Contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la Verifica dell'andamento del piano di azioni positive.
- Pubblicazione sul sito Web dell'ente del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.

2) Formazione ed aggiornamento.

- Favorire la possibilità di partecipazione di tutti i dipendenti ai Corsi di formazione organizzati dall'Ente o da altri organismi partecipati dall'Ente.

3) Conciliazione tempi di vita e di lavoro.

- Favorire politiche di Conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e le eventuali richieste/concessioni di part-time
- Prevedere articolazioni Orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Promuovere l'utilizzo dei Congedi parentali anche da parte degli uomini.
- Partecipazione ai bandi di finanziamento sulle pari opportunità

4) Assunzioni:

- Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile,
- Garantire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

5) Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa:

- Divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL, per far conoscere la sanzionabilità di comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2018/2020).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.